

IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PEMBINAAN PRAMUKA IAIN PALOPO

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

Asma Yanti

18 0206 0130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PEMBINAAN PRAMUKA IAIN PALOPO

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asma Yanti
NIM : 18 0206 0130
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau dipublikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunaan sebagaimana mestinya.

Palopo,

Yang membuat pernyataan,

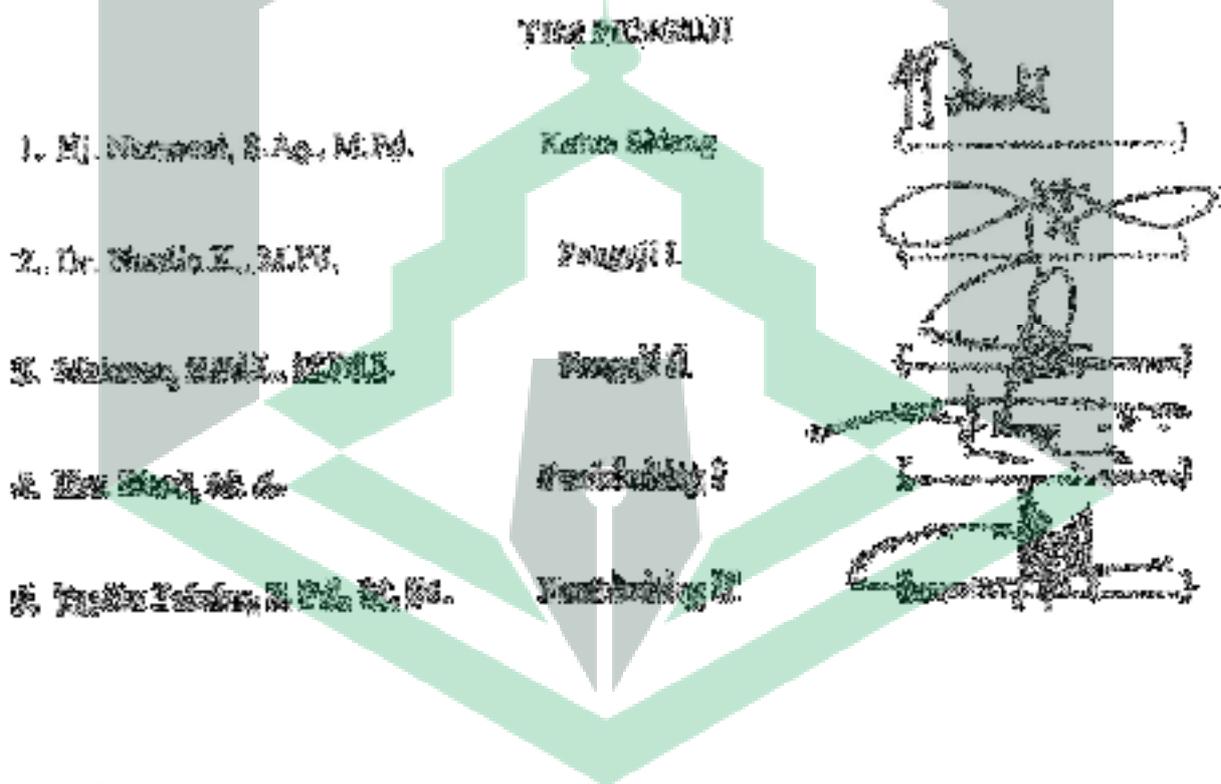


Asma Yanti
18 0206 0130

DAFTAR ISI

Halaman ke-100 "Tanggungjawab (TJ) Dosen dalam Pembelajaran: Perspektif IAIN Palopo" yang ditulis oleh Anna Yanti Nomor Induk Kependidikan (NIK) 12 0204 0128, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Palopo, yang ditandatangani pada hari Senin, tanggal 09 Mei 2022 di lingkungan dengan 3 Syawal 1443 H, telah dipertahankan sesuai prosedur dan peraturan. Tika Pengasi, dan diterbitkan sebagai surat resmi pada Kantor Pendidikan (K.P.D.).

Palopo, 09 Mei 2022



Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dr. Nurdin K., M.Pd.

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.

NIP 19681231 1999003 1 014

NIP 19690615 200604 2 004



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt, yang senantiasa melimpahkan rahmat hidayahnya serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo”, setelah melalui proses yang panjang.

Sholawat dan salam atas Nabi Muhammad saw, beserta keluarga dan para sahabat dan pengikut-pengikutnya. Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penulisan skripsi ini dapat terselsaikan berkat dukungan dari berbagai pihak, dan bimbingan dari dosen pembimbing, walaupun skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan rasa tawadhu dan keikhlasan penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Pirol., M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat Yusmad M.H., Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarif Iskandar, M.M., dan Wakil Rektor III, Dr. Muaemin, M.A.

2. Dr. Nurdin K., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Nursaeni, S.Ag., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Dosen Pembimbing I, Drs. Hasri, M.A. dan Dosen Pembimbing II, Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penelliti dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Paloo yang telah mendidik penelliti selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepada Kepala Unit Perpustakaan, H. Madehang, S.Ag., M.Pd. beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Terkhusus kepada orang tua peneliti Ambo Assa dan Halimah, yang telah tulus dan ikhlas memberikan cinta dan kasih syang, perhatian, doa serta dukungan moral dan material yang diberikan selama ini. Terimakasih karena telah meluangkan segenap waktunya untuk mengasuh, membimbing, mendidik, serta senantiasa mengiringi perjalanan hidup peneliti dengna alunan doa tiada henti agar kelak peneliti bisa mewujudkan segala mimpi-mimpi. Dan juga kepada saudara saudari peneliti.

8. Terimakasih juga kepada suami tercinta Risaldi, S.E. yang selalu memberikan semangat, doa serta dukungan moral dan material kepada peneliti, senantiasa mendampingi peneliti ditengah kesulitan penelitian yang dilakukan.
9. Kepada semua teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2018 yang telah banyak membantu dan bekerja sama selama peneliti menuntut ilmu di IAIN Palopo.

Mudah mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala yang setimpal dari Allah swt. dan selalu diberi petunjuk ke jalan yang lurus serta mendapat RidhoNya Aamiin.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah swt. penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas.

Palopo, 07 April 2022
Penulis

Asma Yanti

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab Latin

Daftar huruf dan transliterasinya huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas Vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yang meliputi:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
اُو	<i>kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa* bukan *kayfa*
 هَوَّلَ : *hauला* bukan *hawla*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَآ	<i>Fathah dan alif, fathah dan waw</i>	Ā	a dan garis di atas

يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī	i dan garis di atas
يُ	<i>Dhammah dan ya</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

4. *Ta Marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah* dan *dhommah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat *harakat sukun*, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid (ّ)*, maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanâ
نَجِّنَا	: najjaânâ
الْحَقُّ	: al-ḥaqq
الْحَجُّ	: al-ḥajj
نُعِمُّ	: nu'ima
عَدُوُّ	: 'aduwwun

Jika huruf *bertasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سِي), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)
عَرَسِيٌّ	: 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *al* (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: al-syamsu (bukan asy-syamsu)
-----------	--------------------------------

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila

kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Fi al-Qur'an al-Karîm
Al-Sunnah qabl al-tadwîn*

9. Lafaz al-Jalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللهِ : *dînullah*

بِالله : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *hum fî rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-laz'i unzila fih al-Qur'an

Naṣr al-Din al-Tūsi

Naṣr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfi

Al-Maṣlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak/)

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

2. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subhânahū wa ta'âlâ
saw.	= allallâhu 'alaihi wa sallam
a.s	= alaihi al-salam
Q.S	= Qur'an, Surah
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xviii
DAFTAR HADIS	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu	6
B. Deskripsi Teori	10
1. Implementasi	10
2. Fungsi Manajemen	13
3. Pembinaan Pramuka IAIN Palopo	21
C. Kerangka Pikir	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
B. Fokus Penelitian	33
C. Definisi Istilah	34
D. Desain Penelitian	35
E. Data dan Sumber Data	36
F. Instrumen Penelitian	36
G. Teknik Pengumpulan Data	36
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	38
I. Teknik Analisis Data	41
J. Jadwal Kegiatan	43

BAB IV	DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	44
	A. Deskripsi Data	44
	B. Pembahasan	50
BAB V	PENUTUP	70
	A. Simpulan	70
	B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Hasyir/59:18.....	16
Kutipan Ayat 2 QS al-Infitar/82:10-12	20
Kutipan Ayat 3 QS at-Tin/95:4-6.....	29
Kutipan Ayat 4 QS al-Ahzab/33:21	31
Kutipan Ayat 5 QS al-Maidah/5:2	55



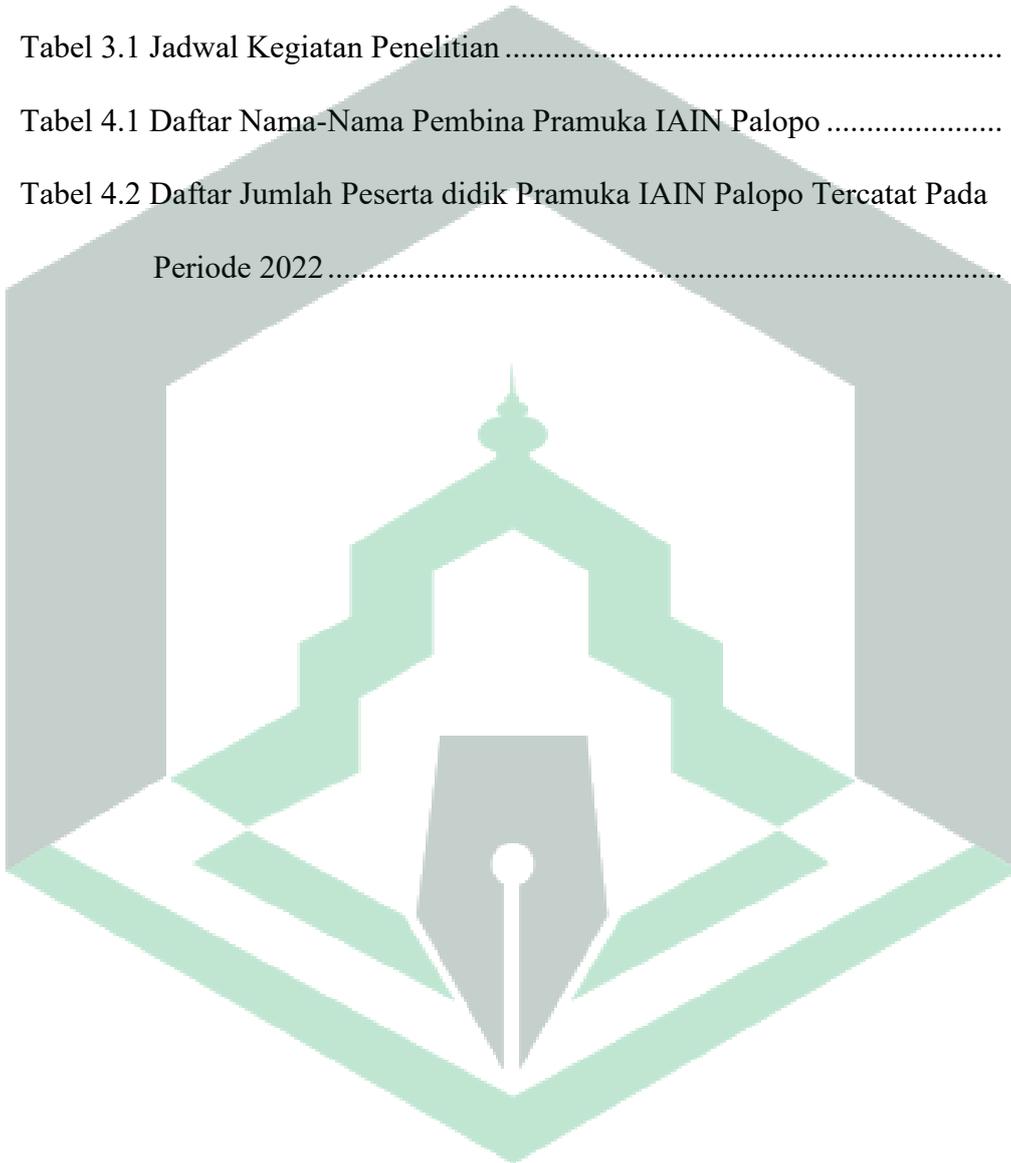
DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang amanat yang disia siakan	18
Hadis 2 Hadis tentang memberikan nasehat	54



DAFRAT TABEL

Tabel 1.1 Data Kajian Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	43
Tabel 4.1 Daftar Nama-Nama Pembina Pramuka IAIN Palopo	48
Tabel 4.2 Daftar Jumlah Peserta didik Pramuka IAIN Palopo Tercatat Pada Periode 2022	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Gerakan Pramuka IAIN Palopo	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Meneliti

Lampiran 2 Lembar Validasi Pedoman Observasi

Lampiran 3 Lembar Validasi Pedoman Wawancara

Lampiran 4 Kisi-kisi Pedoman Observasi dan Wawancara

Lampiran 5 Hasil Observasi

Lampiran 6 Hasil Wawancara

Lampiran 7 Hasil Dokumentasi

Lampiran 8 Data diri Informan

Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Asma Yanti, 2022. “Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Drs. Hasri, M.A. dan Tasdin Tahrim. S.Pd., M.Pd

Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo yang bertujuan : (1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana eksistensi organisasi Pramuka di IAIN Palopo; (2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo; (3) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo.

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun data-data yang berhasil terkumpulkan tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pramuka IAIN Palopo telah eksis sejak tahun 1986 hingga saat ini, selain itu dalam penerapan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan benar derealisasikan oleh Pembina, ditandai dengan adanya visi misi dan tujuan Pramuka IAIN Palopo, adanya pengurus Pramuka yang terstruktur dan memiliki tugas masing-masing, serta adanya pengontrolan terhadap kegiatan yang sudah dilakukan. Terakhir, dalam mengimplementasikan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo tersebut tentu memiliki faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung dalam mengimplementasikan fungsi manajemen tersebut yaitu adanya dukungan dari pihak kampus akan adanya kegiatan Pramuka, kemudian adanya fasilitas yang memadai, serta peserta didik Pramuka IAIN Palopo yang kreatif dalam merencanakan dan melaksanakan suatu kegiatan. Namun disisi lain ada pula faktor penghambatnya, dimana belum tertanam dalam diri setiap individu baik pembina mupun peserta didik bagaimana pentingnya fungsi manajemen, faktor penghambat berikutnya ada pada kondisi pandemi yang membuat beberapa kegiatan dipaksa untuk dilaksanakan secara daring (dalam jaringan) hal ini kemudian membuat Pembina kesulitan dalam mengawasi langsung kegiatan peserta didik.

Kata Kunci : Implementasi, Manajemen, Pembinaan, Pramuka

ABSTRACT

Asma Yanti, 2022. “Implementation of Management Functions in Scouting Development IAIN Palopo”. Thesis of Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah and Teacher Training Institute of Islamic Religion Palopo. Supervised by Drs. Hasri, M.A. and Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.

This Study examines how the Implementation of the Management Function in IAIN Palopo Scout Development which aims to: (1) To find out and describe how the existence of scout organization at IAIN Palopo; (2) To know and describe the implementation of management functions in Scouting IAIN Palopo; (3) To find out and describe the supporting factors and obstacles in implementing management functions in coaching IAIN Palopo Scouts.

This research is included in qualitative research descriptive data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The data that was successfully collected then analyzed using triangulation method.

Research result show that IAIN Palopo scouts have existed since 1986 until now, apart from that in the application of functions management, namely planning, organizing, actuating, and controlling truly realized by the coach, marked by the existence of a vision, mission and goals IAIN Palopo Scouts, the existence of a structured and possessing Scout management their respective duties, as well as controlling the activities that have been conducted. Finally, in implementing the management function the management is that there is support from the campus for the existence of Scouting activities, then the existence of adequate facilities, as well as students IAIN Palopo Scouts who are creative in planning and implementing a project activity. But on the other hand there are also inhibiting factors, which are not yet embedded in every individual, both coaches and students how the importance of the management function, the next inhibiting factor is the condition a pandemic that has forced some activities to be carried out online (in the network) this then makes it difficult for coaches to direct supervision of student activities.

Keywords: Implementation, Management, Coaching, Scouts

ملخص

أسماء يانتي ، 2022. "تنفيذ وظائف الإدارة في الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو". أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. تحت إشراف الدكتور. حصري، الماجستير وتاسدين تحريم، الماجستير.

تبحث هذه الدراسة في كيفية تنفيذ وظائف الإدارة في الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو لتحقيق الأهداف التالية: (1) لاكتشاف ووصف العلاقة بين المديرين والطلاب الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو والعلاقة بين الاثنين ؛ (2) لاكتشاف ووصف تنفيذ وظائف الإدارة في تطوير الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو ؛ (3) لاكتشاف ووصف العوامل الداعمة والمثبطة في تنفيذ وظيفة الإدارة في تطوير الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. هذا البحث هو بحث وصفي نوعي مع تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي الملاحظة والمقابلات والتوثيق. ثم يتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام طريقة التثليث. أظهرت النتائج أن العلاقة بين المديرين وطلاب الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو تم تضمينها في فئة جيدة إلى حد ما ، إلى جانب أنه في تطبيق وظائف الإدارة ، وهي التخطيط والتنظيم والتعبئة والإشراف ، تم تحقيقها بشكل صحيح من قبل المديرين ، وتمييزها. من خلال رؤية ورسالة وأهداف الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو، ووجود مجلس إدارة يتم تنظيم الكشافة ولديهم واجباتهم الخاصة ، فضلاً عن التحكم في الأنشطة التي تم تنفيذها. أخيراً ، عند تنفيذ وظيفة الإدارة في تطوير الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو، هناك بالطبع عوامل داعمة وعوامل مثبطة. تتميز برؤية ورسالة وأهداف الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو، ووجود إدارة كشافة منظمة ولكل منها واجباتها الخاصة ، بالإضافة إلى التحكم في الأنشطة التي تم تنفيذها. أخيراً ، عند تنفيذ وظيفة الإدارة في تطوير الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو، هناك بالطبع عوامل داعمة وعوامل مثبطة. تتميز برؤية ورسالة وأهداف الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو، ووجود إدارة كشافة منظمة ولكل منها واجباتها الخاصة ، بالإضافة إلى التحكم في الأنشطة التي تم تنفيذها. أخيراً ، عند تنفيذ وظيفة الإدارة في تطوير الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو، هناك بالطبع عوامل داعمة وعوامل مثبطة. العوامل الداعمة في تنفيذ وظيفة الإدارة هي الدعم من الحرم الجامعي لأنشطة الكشافة ، ثم المرافق الكافية ، وطلاب الكشافة الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو المبتكرون في تخطيط وتنفيذ نشاط ما. ولكن من ناحية أخرى هناك أيضاً العامل المثبط ، الذي لم يتم تضمينه في كل فرد ، كل من المديرين والطلاب ، ما مدى أهمية وظيفة الإدارة ، والعامل المثبط التالي هو حالة الوفاء التي تجعل بعض الأنشطة مجبرة على القيام بها عبر الإنترنت (على الشبكة) هذا بعد ذلك يجعل من الصعب على المديرين الإشراف المباشر على الأنشطة المتعلمين.

الكلمات الرئيسية: التنفيذ، الإدارة، التدريب، الكشافة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan manajemen, tujuan dari sesuatu akan dengan mudah dicapai. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.¹ Biasanya manajemen sering ditemukan pada Instansi, Perusahaan, Institusi atau Pendidikan. Dalam dunia pendidikan tidak terlepas dengan fungsi manajemen, sebab manajemen berkaitan erat dengan kegiatan-kegiatan tertentu yang harus dilakukan dalam pendidikan, kegiatan tersebut terdiri dari *Planning, Organizing, Staffing, Motivating, Controlling*.²

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo merupakan satu-satunya perguruan tinggi Islam Negeri di Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. IAIN Palopo dahulu dikenal sebagai Sekolah Tinggi Islam Negeri (STAIN) Palopo kemudian berdasarkan Peraturan Presiden No. 141 Tahun 2014.³ STAIN Palopo beralih status menjadi IAIN Palopo. IAIN Palopo kini memiliki 17 Program Studi dari 4 fakultas dan 3 program studi Pascasarjana.⁴

¹ Wikipedia, "Manajemen Proses , Perencanaan," n.d., <https://id.m.wikipedia.org/wiki/manajemen> 27 Juni 2021.

² Nurmiati. A.R Nasir Usman, *Pengantar Manajemen Pendidikan* (Pohon Tua Pustaka, 2019).

³ Humas, "Sejarah IAIN Palopo," n.d., <https://iainpalopo.ac.id/sejarah/> 26 Juni 2021.

⁴ Humas, "Selayang Pandang," n.d., <https://iainpalopo.ac.id/tentang/> 26 Juni 2021.

Menjadi mahasiswa sudah tugasnya untuk meningkatkan kualitas pendidikannya melalui pendidikan di Perguruan Tinggi atau yang biasa disebut dengan kuliah. Mahasiswa yang kuliah memiliki beberapa pandangan dan kebiasaan mengenai amanah yang diemban ketika kuliah, selain kuliah tidak jarang mahasiswa juga melaksanakan tugas diluar perkuliahan yaitu berorganisasi. Untuk itu mahasiswa masih perlu adanya pembinaan dalam menjalankan tugasnya sebagai mahasiswa dan juga dalam berorganisasi. Organisasi yang ada di Perguruan Tinggi khususnya di IAIN Palopo yaitu Pramuka, Timparaga, Sibola, Resimen Mahasiswa, Mapala, Kopma dan beberapa organisasi lainnya.⁵

Sebagai Perguruan Tinggi, IAIN Palopo tidak hanya merupakan bagian dari Sistem Pendidikan Nasional tetapi juga menjadi struktur dari Gerakan Pramuka yaitu Gugus Depan.⁶ Hal ini menjadi kewajiban bagi perguruan tinggi untuk memberikan perhatian khusus kepada organisasi Pramuka IAIN Palopo.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Organisasi Pramuka IAIN Palopo tepatnya pada Juli 2021, diperoleh data bahwa Organisasi Pramuka IAIN Palopo memiliki struktur kepengurusan mulai dari Majelis Pembimbing Gugus Depan yang terdiri dari 15 orang, Badan Pemeriksaan Keuangan terdiri dari 4 orang,⁷ Pembina yang terdiri dari 6 orang,⁸ dan peserta didik yang saat ini terdiri dari 199 orang.⁹ Pembimbing yang dimaksud adalah

⁵ Dedy Ansari Harahap and Dita Amanah, *Pengantar Manajemen*, 2018, 2.

⁶ Ismail Suardi Wekke, "Tata Kelola Pembinaan Pramuka Di Perguruan Tinggi," 2018, https://osf.io/y2saj/download/&ved=2ahUKEwjzzZnqva3yAhUNeisKHfo_D_MQFnoECAMQ&usg=AOvVaw3Hq-LRzKLCJiBZrhYBkHgH.

⁷ H. Rahmat Masri Bandaso, "Susunan Pengurus Gugus Depan No. 09.001-002 IAIN Palopo" (Palopo: Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Palopo, 2021).

⁸ Abdul Pirol, "Struktur Pembina dan Pengurus Gerakan Pramuka IAIN Palopo Gugus Depan 09.001-09.002 Masa Bakti 2021" (Palopo: IAIN Palopo, 2021).

⁹ Pemangku Adat, *Buku Keaktifan Warga 2021* (Palopo: Pramuka IAIN Palopo, 2021).

pimpinan yang ada pada IAIN Palopo yaitu Rektor serta jajarannya kemudian Pembina adalah dosen yang telah dipilih sesuai dengan kriteria yang ada, selanjutnya peserta didik adalah mahasiswa yang aktif kuliah di IAIN Palopo dan masih berusia dibawah 26 tahun sebagaimana yang diatur dalam buku Tata Adat Racana Sawerigading-Simpurusiang yang berlandaskan pada AD/ART Gerakan Pramuka Pasal 17 tentang peserta didik.¹⁰ Tujuan dibentuknya Pramuka IAIN Palopo yaitu sebagai wadah pembinaan Pramuka Pandega untuk berkiprah dalam rangka membina diri maupun dalam bermasyarakat, yang dituntut untuk selalu peka terhadap kondisi yang dinamis, kreatif dan mandiri dalam bersikap, sehingga dapat membentuk manusia yang berkepribadian, berakhlak dan berbudi luhur serta berguna bagi masyarakat.¹¹ Dengan tujuan tersebut maka Pembina sebagai orang tua dalam organisasi tersebut tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam membina peserta didik agar dapat mewujudkan tujuan yang telah direncanakan.

Pola pembinaan Pramuka IAIN Palopo yang terjadi saat ini dilaksanakan oleh pembina yang berfungsi sebagai pembimbing, penasehat, motivator dan pengarah bagi Anggota Pramuka IAIN Palopo. Selain itu manajemen pembinaan yang dilakukan disesuaikan dengan Keputusan Nasional Gerakan Pramuka Nomor 173 Tahun 2013 tentang Pola dan Mekanise Pembinaan Pramuka Pandega sehingga hal ini membuat Pramuka IAIN Palopo masih tetap eksis tidak hanya di

¹⁰ Pramuka IAIN Palopo, *Tata Adat Racana Sawerigading Simpurusiang* (Palopo: Pramuka IAIN Palopo, 2021), 15–16.

¹¹ *Ibid.* 6

dalam Kapus IAIN Palopo tetapi juga tingkat se Kota Palopo bahkan tingkat daerah Sulawesi Selatan.

Pada observasi yang dilakukan tersebut peneliti juga menemukan permasalahan yang dihadapi Pramuka IAIN Palopo, yaitu masih ada beberapa peserta didik yang aktif dalam berorganisasi namun tidak pada perkuliahan sehingga membuat perkuliahannya terhambat, ada juga yang aktif dalam perkuliahan namun mengabaikan kewajibannya dalam berorganisasi dengan begitu tujuan dari organisasi sebagai pembinaan diri tidak dapat tercapai, dan bahkan ada yang tidak aktif di keduanya sehingga sama sekali kewajiban dan tujuan sebagai mahasiswa dan sebagai peserta didik dalam organisasi tidak dapat tercapai. Sebagai Pembina tentu memiliki peran yang besar untuk mengelolah, membimbing dan mengarahkan peserta didik agar senantiasa seimbang dalam menjalankan tugas sebagai mahasiswa dan sebagai peserta didik dalam organisasi. Dengan demikian peneliti melihat masih ada beberapa hal yang perlu dibenahi terutama dalam Manajemen pembinaan Pramuka IAIN Palopo. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin meneliti di IAIN Palopo khususnya pada organisasi Pramuka dengan judul penelitian yaitu: *“Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo”*.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana eksistensi organisasi Pramuka di IAIN Palopo?
2. Bagaimana implementasi fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo ?

3. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo ?



C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penyusunan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana eksistensi organisasi Pramuka di IAIN Palopo
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi para pembaca pada umumnya dan para pendidik pada khususnya, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan dan informasi di bidang Pramuka Perguruan tinggi khususnya dalam penerapan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka di IAIN Palopo.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini bagi pembina Pramuka IAIN Palopo adalah Sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan dalam Pelaksanaan pembinaan yang dilakukan guna mencapai tujuan Gerakan Pramuka di IAIN Palopo. Selain itu manfaat untuk

Penulis sendiri yaitu memberikan pemahaman, pengalaman dan pengetahuan sebagai bekal jika kelak menjadi pengelola pendidikan yang profesional.



BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Tesis Mansur, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2017. Dengan judul “Manajemen Kepramukaan dalam Menyukkseskan Gerakan Nasional Revolusi Mental Pangkalan Gugus Depan Madrasah Ibtidaiyyah Kwartir Ranting 05 Kedungbanteng Kabupaten Banyumas”. Permasalahan pada penelitian ini adalah pada gugus depan yang menjadi tempat meneliti belum menerapkan manajemen kepramukaan secara optimal guna mewujudkan Gerakan Nasional Revolusi Mental sehingga diperlukan pembina-pembina Pramuka yang handal dan tangguh. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Kepramukaan di Pangkalan Gugus Depan Madrasah Ibtidaiyyah Kwartir Ranting 05 Kedungbanteng Kabupaten Banyumas sejalan dengan fungsi manajemen seperti yang dikembangkan George R. Terry yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Pengawasan dan Evaluasi.¹

2. Skripsi Dian Mentari, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh Tanuh 2016/2017. dengan judul “Manajemen Pembinaan Kegiatan Ekstrakurikuler Bidang Pramuka di MAN 1 Pidie” Permasalahan pada penelitian ini ada pada pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler

¹ Mansur, *Manajemen Kepramukaan Dlam Menyukkseskan Gerakan Nasional Revolusi Mental Pangkalan Gugus Depan Madrasah Intidaiyyah Kwartir Ranting 05 Kedungbanteng Kabupaten Banyumas* (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017).

Pramuka yang belum maksimal secara manajemen sehingga makna Pramuka tidak dapat dipahami dengan baik oleh siswa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif, jenis penelitian ini berdasarkan tempat penelitiannya adalah penelitian lapangan, dimana peneliti akan terjun kelapangan untuk melihat secara langsung yang menjadi subjek penelitian. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu MAN 1 Pidie telah melakukan manajemen pembinaan terhadap kegiatan pramuka dengan baik sehingga kegiatan pramuka yang ada telah berjalan dengan baik pula.²

3. Skripsi, Agus Ahmad Syifaul, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2019. dengan judul penelitian yaitu “Implementasi Manajemen peserta Didik Studi kasus di Sekolah MA Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung” Permasalahan dalam penelitian ini adalah manajemen peserta didik merupakan faktor penting demi kemajuan pendidikan dan menjadikan output yang bermutu sehingga membutuhkan pemahaman dan penelaahannya dalam penerapan di lembaga pendidikan. Penelitian ini berusaha untuk mengetahui tentang implementasi manajemen peserta didik di MA Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung. Penelitian yang digunakan adalah penyelidikan secara sistematis untuk memaparkan, menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu fenomena yang benar-benar terjadi dengan persoalan kehidupan manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah Implementasi Manajemen Peserta didik di MA Al-Hikmah

² Dian Mentari, *Manajemen Pembinaan Kegiatan Ekstrakurikuler Bidang Pramuka Di MAN 1 Pidie* (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2017).

Way Halim Bandar Lampung telah menjalankan delapan langkah dalam manajemen peserta didik yaitu, Analisis kebutuhan peserta didik, Rekrutmen, Seleksi, Orientasi, Pengelompokan, Pembinaan dan pengembangan, Pencatatan dan Pelaporan, dan Kelulusan dan Alumni.³

4. Artikel Jurnal Tasdin Tahrim Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo 2020. dengan judul penelitian Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kegiatan Ekstrakurikuler di Sekolah (Studi Kasus MTs Keppe Kecamatan Larompong). Permasalahan pada penelitian ini adalah pentingnya manajemen kegiatan ekstrakurikuler disetiap sekolah guna membantu dalam mempersiapkan generasi yang siap terjun ke dunia kerja sebab ilmu pengetahuan yang dimiliki belum cukup untuk menunjang tujuan tersebut tercapai tanpa adanya pengembangan keterampilan atau skill dari siswa. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa Kepala Sekolah MTs Keppe telah menjalankan peran manajerialnya dengan baik.⁴

5. Artikel Jurnal, Aminuddin Azis, Program Studi Administrasi Bisnis, dan Dahris Shahab Program Studi Teknik Komputer Kontrol, Politeknik Negeri Madiun 2017. dengan judul penelitian yaitu “Manajemen Pembinaan

³ Agus Ahmad Syifaullinas, *Implementasi Manajemen Peserta didik (Studi Kasus Di Sekolah MA-Al Hikmah Way Halim Bandar Lampung)* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019).

⁴ Tasdin Tahrim, “Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kegiatan Ekstrakurikuler Di Sekolah (Studi Kasus MTs Keppe Kecamatan Larompong),” *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL)* 02, no. 1 (2020), https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=bU3DHwYAAAAJ&citation_for_view=bU3DHwYAAAAJ:Y0pCki6q_DkC.

Kemahasiswaan (Studi Kasus Pembinaan UKKI di Politeknik Negeri Madiun)”
Permasalahan dalam penelitian ini adalah pandangan bahwa manajemen pembinaan kemahasiswaan merupakan proses pendampingan pada mahasiswa agar kemampuan yang dimilikinya dapat berkembang secara maksimal. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian dan verifikasi data atau kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan dan pengembangan manajemen mempunyai peranan penting dalam meningkatkan prestasi mahasiswa untuk mengoptimalkan bakat dan minat serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sosialnya.⁵

Kajian penelitian di atas dirangkum dalam tabel berikut yang menerangkan persamaan dan perbedaan antara kajian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti yang berjudul Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo.

⁵ Amirudin Azis, “Manajemen Pembinaan Kemahasiswaan (Studi Kasus Pembinaan UKKI Di Politeknik Negeri Madiun) Aminudin Azis,” 2008, http://jurnal.pnm.ac.id/index.php/epicheirisi/article/download/120/56&ved=2ahUKEwi9i9_6u63yAhUTXnwKHeGtDhoQFnoECAgQAQ&usq=AOvVaw2t5ee77YVZDW_5dWJppYIL.

Tabel 1.1 Data Kajian Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Mansur	Manajemen Kepramukaan dalam Menyukkseskan Gerakan Nasional Revolusi Mental Pangkalan Gugus Depan Madrasah Ibtidaiyyah Kwartir Ranting 05 Kedungbanteng Kabupaten Banyumas	Membahas Manajemen dalam Pramuka	Tempat Penelitian
2.	Dian Mentari	Manajemen Pembinaan Kegiatan Ekstrakurikuler Bidang Pramuka di MAN 1 Pidie	Membahas Manajemen dalam Pramuka	Tempat Penelitian
3	Agus Ahmad Syifaul	Implementasi Manajemen Peserta Didik Studi kasus di Sekolah MA Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung	Membahas Implementasi Manajemen	Tempat Penelitian, Bidang yang diteliti
4	Tasdin Tahrim	Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kegiatan Ekstrakurikuler di Sekolah (Studi Kasus MTs Keppe Kecamatan Larompong)	Membahas Manajemen yang dilakukan Pimpinan atau atasan dalam pendidikan	Tempat dan sasaran penelitian
5	Aminuddin Azis	Manajemen Pembinaan Kemahasiswaan (Studi Kasus Pembinaan UKKI di Politeknik Negeri Madiun)	Manajemen Pembinaan Mahasiswa	Tempat dan sasaran penelitian

B. Deskripsi Teori

1. Implementasi

Kata “implementasi” bersinonim dengan kata “pelaksanaan”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Implementasi didefinisikan sebagai pelaksanaan atau penerapan suatu hal.⁶ Selain itu implementasi sebagaimana yang dikutip

⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2nd ed. (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 374.

Nurdin Usman dalam buku Moh. Imam Mukhlis adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.⁷ Berkaitan dengan pendapat tersebut Jamal Ma'mur Asmani dalam buku Moh. Imam Mukhlis juga menjelaskan bahwa implementasi berarti suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap.⁸

Berdasarkan penjelasan Implementasi diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa implementasi merupakan wujud tindakan atau aksi dari buah pemikiran manusia atau inovasi yang memberi dampak terhadap sesuatu. Implementasi menempati posisi yang penting dalam proses kebijakan, suatu proses kebijakan menuntut untuk diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan dari sebuah perencanaan kebijakan tercapai. Dalam implementasi memiliki beberapa ketentuan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai, untuk itu berikut beberapa ketentuan implementasi menurut para ahli:

a. Mulyadi

Implementasi menurut Mulyadi dalam tulisan M Irsanya merupakan tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan, untuk itu proses persiapan implementasi menurutnya setidaknya menyangkut beberapa hal penting berikut:

⁷ Moh. Imam Mukhlis, *Implementasi Kegiatan Pramuka Dalam Membentuk Karakter Disiplin Siswa Anggota Gerakan Pramuka Di Sekolah Dasar Negeri Sukun 3 Malang* (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016), 13.

⁸ A Musta'in, *Teori Implementasi* (Kudus: Repositori STAIN Kudus, 2016), 21.

- 1) Penyiapan sumber daya, unit dan metode
 - 2) Penerjemahan kebijakan menjadi rencana dan arahan yang dapat diterima dan dijalankan.
 - 3) Penyediaan layanan, pembayaran dan hal lain secara rutin.⁹
- b. Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn

Model implementasi menurut Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn sebagaimana dalam buku Mustafin implementasi harus memenuhi beberapa syarat berikut:

- 1) Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan atau instansi pelaksana tidak akan menimbulkan gangguan atau kendala yang serius
- 2) Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber daya yang cukup memadai
- 3) Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar memadai
- 4) Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari oleh suatu hubungan sebab akibat yang andal
- 5) Hubungan sebab-akibat bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungannya
- 6) Hubungan saling ketergantungan harus kecil
- 7) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan
- 8) Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat
- 9) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna

⁹ M Irsanya, "Pengertian Implementasi," 2015, 11 Agustus 2021, http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1200/5/131801048_file%25205.pdf&ved=2ahUKEwj0m7jm7jDoq7yAhUXbn0KHdGWAh4QFnoECCoQAQ&usg=AOvVaw0LTeGYcUZ7B9eeIIVb0n-d.

10) Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan keputusan yang sempurna.¹⁰

Berdasarkan dua model implementasi menurut pakar di atas, ketentuannya memiliki arah dan maksud yang sama serta membentuk indikator yang penting dalam implementasi. Dari ke dua model tersebut peneliti cenderung untuk menggunakan teori atau model implementasi yang ditawarkan Mulyadi. Peneliti merasa model tersebut sesuai dengan karakter organisasi Paramuka IAIN Palopo karena memiliki ketentuan yang jelas dan tidak kaku meskipun tidak dijelaskan secara terperinci namun setiap poin sudah mewakili ketentuan yang dibutuhkan dalam implementasi. Hal ini menjadikan model tersebut tepat untuk digunakan dalam penelitian nantinya.

2. Fungsi Manajemen

a. Pengertian manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan sehingga makna penggabungan dari dua kata ini yaitu Manager yang artinya menangani.¹¹ Dalam bahasa inggris manajemen berasal dari kata *to manage* memiliki arti mengatur, mengurus dan mengelola. Banyak pakar yang mengemukakan pengertian manajemen dengan penelitian yang dilakukan, berikut beberapa pengertian manajemen menurut pakar:

¹⁰ A Musta'in, *Op.Cit*, 30.

¹¹ Ari Prasetyo, *Pengantar Manajemen Islam* (Surabaya: Airlangga University Press, 2021), 32.

- 1) Assauri, menurutnya Manajemen adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan atau mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain¹²
- 2) G.R. Terry, yaitu Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata¹³
- 3) Malayu S.P Hasibuan, mendefinisikan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu¹⁴.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu seni mengelola, mengatur, membimbing, mengarahkan segala sumber daya kearah tujuan secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen

Manajemen adalah suatu bentuk kerja. Manajer, dalam melakukan pekerjaannya harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang dinamakan fungsi manajemen. Banyak pakar yang mengemukakan pendapatnya mengenai fungsi-fungsi manajemen, berikut beberapa diantaranya:

- 1) George R. Terry

Sebagai pakar manajemen George. Terry yang dikutip dalam tulisan Hestanto membagi empat fungsi manajemen yang terdiri dari *Planning*,

¹² Asrizal, *Manajemen Kegiatan Ekstrakurikuler Di SMAN 1 Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan* (29 Januari 2019, 2018), 7.

¹³ Syafrida Hafni Sahir, *Gagasan Manajemen*, 1st ed. (Yayasan Kita Menulis, 2020), 14.

¹⁴ Asrizal, *Op.Cit*, 8

Organizing, Actuating, dan Controlling dimana ke empat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC¹⁵

2) Handry Fayol

Fungsi manajemen menurut Henry Fayol dalam tulisan Aanwijzing terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian dimana lima fungsi ini dikenal dengan “fungsionalisme”¹⁶

3) Sondang P. Siagian

Fungsi manajemen sebagaimana yang dikutip dalam tulisan Hardi Tambunan menyangkut *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *motivating*, (motivasi), dan *controlling* (pengarahan).¹⁷

Berdasarkan tiga pendapat mengenai fungsi manajemen di atas pada dasarnya memiliki kesamaan, dimana fungsi manajemen diawali dengan sebuah perencanaan, yang dilanjutkan dengan pengelompokan orang-orang dan kegiatannya, serta pelaksanaannya sampai kepada fungsi pengawasan atau evaluasi. Namun peneliti cenderung untuk menggunakan teori George R. Terry karena fungsi manajemen yang kemukakannya sudah mewakili berbagai fungsi manajemen menurut pakar lain. Dengan begitu pelaksanaan manajemen dalam sebuah organisasi khususnya dalam Pramuka IAIN Palopo yang akan diteliti nantinya dapat dengan mudah diterapkan, karena fungsi manajemen tersebut bersifat flaksibel. Untuk itu fungsi manajemen tersebut akan dijelaskan guna

¹⁵ Hestanto, “Teori Manajemen Menurut George R. Terry,” n.d., <https://www.google.com/amp/s/www.hestanto.web.id/teori-manajemen-menurut-george-r-terry/amp/10> Agustus 2021.

¹⁶ Aanwijzing, “Mengenal Fungsi Manajemen Menurut Henry Fayol,” Fakultas Ekonomi dan Bisnis, n.d., <https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/id/artikel/1364-mengenal-fungsi-manajemen-menurut-henry-fayol> 13 Agustus 2021.

¹⁷ Hardi Tambunan, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Media Sains Infonesia, 2021), 41.

menunjang proses penelitian yang dilakukan nantinya, berikut penjelasan fungsi manajemen menurut George R. Terry:

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Planning dalam bahasa Indonesia yaitu perencanaan. Perencanaan adalah penentuan prioritas, penetapan tujuan, penetapan tahap rencana tindakan atau formuasi prosedur, serta penyerahan tanggung jawab baik terhadap individu maupun kelompok kerjasama.¹⁸

Sebagaimana Allah swt. berfirman dalam QS al-Hasyir/59:18 berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.¹⁹

Menurut beberapa *mufassir* yang dikutip dalam tulisan Arif Chasbullah kata *ghad* memiliki banyak arti. Kata *ghad* dalam bahasa Arab berarti besok.

Beberapa ahli ta’wil menyatakan dalam beberapa riwayat:

Allah senantiasa mendekatkan hari kiamat hingga menjadikannya seakan terjadi besok, dan ada juga yang mengartikan *ghad* sesuai dengan makna aslinya, yakni besok. Hal ini bisa diartikan juga bahwa kita diperintahkan untuk selalu melakukan intropeksi dan perbaikan guna mencapai masa depan yang lebih baik. Melihat masa lalu, yakni untuk dijadikan pelajaran bagi masa depan.²⁰

¹⁸ Faatihatul Ghaybiyyah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Media Sains Infonesia, 2020), 69–70.

¹⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an Karim Dan Tafsirannya* (Surabaya: Halim, 2004), 548.

²⁰ Arif Chasbullah, “Tafsir Surah Al-Hasyr Ayat 18: Intropeksi Diri, Manajemen Waktu, Dan Tabungan Kebaikan Dalam Al-Qur’an,” n.d., <https://tahsiralquran.id/tafsir-surah-al-hasyir->

Berdasarkan pendapat tentang ayat di atas menegaskan bahwa dalam setiap orang hendaklah untuk memperhatikan apa yang akan dia lakukan atau merencanakan sesuatu. Terutama dalam suatu organisasi yang tentu memiliki tujuan untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut maka seorang pemimpin harus memiliki rencana yang tepat. Dalam melakukan perencanaan dalam organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek sebagaimana berikut:

- a) *Self-audit* yaitu menentukan keadaan-keadaan organisasi sekarang
- b) Survei lingkungan
- c) Menentukan tujuan
- d) *Forecast*, yaitu meramalkan mengenai keadaan-keadaan yang akan datang
- e) Melakukan tindakan –tindakan dan sumber pengarahan
- f) *Evaluate*, yaitu pertimbangan tindakan-tindakan yang diusulkan
- g) Ubah dan sesuaikan rencana-rencana sehubungan dengan hasil pengawasan dan keadaan yang berubah-ubah
- h) *Communicate*, berhubungan terus selama proses perencanaan.²¹

Berdasarkan uraian tentang pengertian perencanaan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan seefektif dan seefisien mungkin.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

ayat-18-intropeksi-diri-manajemen-waktu-dan-tabungan-kebaikan-dalam-al-quran/13 Februari 2022.

²¹ George R Terry, *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 10.

Organizing dalam bahasa Indonesia yaitu pengelompokan atau pengorganisasian. Fungsi Pengorganisasian merupakan proses penentuan struktur, aktivitas, desain struktur, koordinasi, interaksi, wewenang, serta tugas yang jelas dan transparan.²² Dalam fungsi ini manajer atau pemimpin harus mampu menempatkan orang-orangnya di tempat yang tepat dengan tugas yang tepat sebagaimana dijelaskan dalam Hadits Nabi Muhammad saw. berikut:

حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. (رواه البخاري).²³

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Hilal bin Ali dari 'Atha' bin yasar dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasullullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya; ‘bagaimana maksud amanat disia-siakan?’ Nabi menjawab; “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya maka tunggulah kehancuran itu.” (HR. Al-Bukhari).²⁴

Pelajaran yang terdapat dalam hadis di atas salah satunya terdapat dalam kutipan yang ditulis oleh Yudi Yansyah S.Pd.I (Penyuluh Agama Islam Kecamatan Bojong Gentengi Kementerian Agama kabupaten Sukabumi) yang berbunyi:

“Orang yang tidak mengerti bagaimana ketentuan Allah dalam mengatur urusannya tidak akan mampu menjalankan amanah dengan baik dalam urusan tersebut, sebaliknya hanya akan merusak dan menghancurkan urusan itu. Bagaimana mungkin dia bisa mengerti? Sedangkan yang mengerti saja bisa jadi dia abai terhadap ketentuan yang dia ketahui?”²⁵

²² Faatihatul Ghaybiyyah, *Op. Cit*, 70

²³ Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Al-Bukhari Al-Ja'fi, *Shahih Al-Bukhari*, Kitab. Ar-Riqiq, Juz 7, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M), 188.

²⁴ Lidwa Pusaka i-Software – “Kitab 9 Imam Hadits” <https://hadits.in/bukhari/1> 10 Mei 2021

²⁵ Yudi Yansyah, “Mimbar Dakwah Sesi 43: Bila Amanah Telah Disia-Siakan,”.13 Januari 2022.

Berdasarkan hadis dan pendapat di atas jelas bahwa penempatan orang-orang dan pemberian tanggungjawab dalam sebuah kelompok atau organisasi merupakan penguatan untuk organisasi tersebut, jadi organisasi akan kokoh apabila pengorganisasiannya dilaksanakan dengan tepat, sebaliknya organisasi tersebut akan hancur apabila pengorganisasiannya tidak tepat. Terdapat tiga langkah dalam pengorganisasian yaitu:

- a) Menulis secara terperinci semua pekerjaan yang harus dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai
- b) Membagi seluruh beban pekerjaan menjadi beberapa kegiatan
- c) Membuat dan mengembangkan suatu mekanisme pekerjaan yang dapat mengkoordinir para anggota organisasi menjadi kesatuan yang harmonis dan terpadu²⁶

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian adalah upaya yang dilakukan pimpinan untuk menempatkan orang dengan tepat agar rencana yang telah disusun dapat dilaksanakan secara maksimal.

3) Fungsi Penggerakan/Pelaksanaan (*Actuating*)

Actuating dalam bahasa Indonesia yaitu penggerakan atau pelaksanaan, fungsi yang paling sulit diantara semua fungsi manajemen adalah fungsi penggerakan. Fungsi penggerakan adalah bentuk arahan, motivasi dan bimbingan yang diberikan kepada semua sumber daya dalam organisasi agar mereka memiliki kesadaran tinggi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

²⁶ Marto Silalahi, *Dasar-Dasar Manajemen Dan Bisnis* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 86.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Actuating* adalah upaya yang dilakukan pimpinan organisasi ataupun kelompok dalam memengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut untuk melaksanakan tugasnya agar sejalan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

4) Fungsi Pengontrolan (*Controlling*)

Controlling dalam bahasa Indonesia yaitu pengontrolan, pengawasan atau evaluasi yang merupakan proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan benar sesuai dengan perencanaan. Evaluasi mencakup dua kegiatan yaitu, penilaian dan pengukuran. George R. Terry mengemukakan proses pengawasan sebagai berikut:

- a) *Determining the Standard or basis for control* (menentukan standar atau dasar bagi pengawasan)
- b) *Measuring the performance* (ukuran pelaksanaan)
- c) *Comparing performance with the standard and ascertaining the difference, if any* (bandingkan pelaksanaan dengan standar dan temukan jika ada perbedaan)
- d) *Correcting the deviation by means of remedial action* (perbaiki penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat)

Adapun ayat yang berkaitan dengan fungsi ini ada pada QS al-Infitar/82:10-12 berikut:

﴿12﴾ وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ﴿10﴾ كِرَامًا كَاتِبِينَ ﴿11﴾ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ﴿12﴾

Terjemahnya:

“10) Dan sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) mengawasi (pekerjaanmu), 11) Yang mulia (di sisi Allah) dan yang mencatat (perbuatanmu), 12) Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan”.²⁷

Menurut Quraish Shihab yang dikutip dalam tulisan M. Sri, kata *kaatbin* adalah malaikat-malaikat yang berarti menyalin. Dalam penafsiran tersebut ulama ini mengemukakan bahwa: karena amal-amal perbuatan manusia berada di *al-Lauh al-Mahfuzh*.²⁸ Berdasarkan pendapat tersebut tentang ayat di atas dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang dilakukan manusia selama hidup akan diawasi dan dicatat sebagai pengendali dan penentu apakah tujuan hidupnya tercapai atau tidak. Kaitannya dengan manajemen, peneliti menyimpulkan bahwa Pengawasan atau evaluasi merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi, dalam hal ini pimpinan akan melakukan pengamatan dari segala kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

3. Pembinaan Pramuka IAIN Palopo

a. Pengertian Pembinaan

Pembinaan berasal dari kata “bina” yang mendapat awalan “Pe” dan akhiran “an” yang berarti membangun, sehingga kata “Pembinaan” berarti proses, cara, perbuatan membina.²⁹ Banyak ahli yang mengemukakan pengertian pembinaan dengan penelitian yang dilakukan, berikut beberapa pengertian pembinaan menurut pakar:

²⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, 587

²⁸ M Sri, *Pola Manajemen Yang Dilakukan Kepala Sekolah SDN-1 Kameloh Baru* (Palangkaraya: Digilib IAIN Palangkaraya, 2015), 101.

²⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina dan Pengembangan Bahasa, *Op.Cit*, 134.

- 1) Mathis, menurutnya Pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.³⁰
- 2) Yurudik Yahya, dalam tulisan Om. Makplus Pembinaan adalah suatu bimbingan atau arahan yang dilakukan secara sadar dari orang dewasa kepada anak yang perlu dewasa agar menjadi dewasa³¹
- 3) A. Mangunhardjana, dalam tulisan Heri Gunawan Pembinaan merupakan suatu proses belajar dengan melepaskan hal-hal yang sudah dimiliki dan mempelajari hal-hal baru yang belum dimiliki, dengan tujuan membantu orang yang menjalaninya untuk membetulkan dan mengembangkan pengetahuan dan kecakapan baru untuk mencapai tujuan hidup dan kerja yang sedang dijalankan secara efektif³²

Macam-macam pembinaan dapat berupa, pembinaan orientasi yang diadakan secara berkelompok, pembinaan kecakapan yaitu berfokus pada kemampuan, pembinaan pengembangan kepribadian, pembinaan kerja yang biasanya dilakukan oleh suatu lembaga usaha bagi para anggotanya, dan sebagainya.³³

Berdasarkan pengertian dan pendapat pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa Pembinaan merupakan aktivitas yang dilakukan orang dewasa kepada

³⁰ Mathis, "Pengertian Pembinaan Menurut Para Ahli," 2020, <https://penjelasan-menurut.blogspot.com/2017/08/pengertian-pembinaan-menurut-para-ahli.html> 26 Juli 2021.

³¹ Om.makplus, "Definisi Pembinaan Atau Pengertian Pembinaan," 2015, www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-pembinaan-pengertian-pembinaan.html 26 Juli 2021.

³² Heri Gunawan, "Konsep Pola Pembinaan," n.d., 9, https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://digilib.iainkendari.ac.id/617/3/BAB%2520II.pdf&ved=2ahUKEwjpw6b3O3xAhVIU30KHQI_BlsQFjABegQIAxAG&usq=AOvVaw1JHhEGaFhxYUOQs9y2VYRR.

³³ Risnawati, *Penerapan Manajemen Dalam Meningkatkan Pembinaan Di Pondok Pesantren Guppi Samata Kabupaten Gowa* (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2018), 32.

orang dibawahnya atau belum dewasa untuk mencapai kedewasaannya atau tujuan hidupnya.

b. Pramuka IAIN Palopo

Pramuka pada dasarnya merupakan julukan untuk orang yang melibatkan dirinya dalam kegiatan kepramukaan dimana kepanjangan dari Pramuka adalah *Praja Muda Karana* yang artinya kaum muda yang suka berkarya.³⁴

Pramuka adalah anggota Gerakan Pramuka yang terdiri dari anggota muda yaitu peserta didik siaga, penggalang, penegak, pandega dan anggota dewasa yaitu Pembina Pramuka, pelatih Pembina Pramuka, pembina profesional, pamong saka dan instruktur saka, pimpinan saka, andalan, pembantu andalan, anggota mabi dan staf karyawan kwartir.³⁵ Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2010 Pasal 1 yang berbunyi:

- 1) Gerakan Pramuka adalah organisasi yang dibentuk oleh Pramuka untuk menyelenggarakan pendidikan kepramukaan.
- 2) Pramuka adalah warga negara Indonesia yang aktif dalam pendidikan kepramukaan serta mengamalkan Satya Pramuka dan Dharma Pramuka.
- 3) Kepramukaan adalah segala aspek yang berkaitan dengan Pramuka.
- 4) Pendidikan kepramukaan adalah pembentukan kepribadian, kecakapan hidup dan ahlak mulia Pramuka melalui penghayatan dan nilai-nilai kepramukaan.³⁶

Saat ini kata Pramuka sudah mengalami perluasan makna dimana Pramuka diartikan sebagai proses pendidikan yang menyenangkan bagi anak muda dibawah tanggung jawab anggota dewasa, yang dilaksanakan di luar lingkungan

³⁴ Nurzamzam, *Pengaruh Ekstrakurikuler Kepramukaan Terhadap Pembentukan Karakter Kepemimpinan Peserta didik Di MTsN Palopo* (Palopo: IAIN Palopo, 2019), 27,

³⁵ Khoirotun Nisa, *Peran Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Pramuka Dalam Meningkatkan Karakter Bekerja Keras Anggota* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 13.

³⁶ Jogloabang, "UU 12 Tahun 2010 Tentang Gerakan Pramuka," 2019, <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-12-2010-gerakan-pramuka>.

pendidikan sekolah dan keluarga dengan tujuan prinsip dasar dan metode pendidikan tertentu.³⁷

Gerakan Pramuka tidak hanya dilaksanakan di pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Tetapi juga menjadi bagian dari pelaksanaan pendidikan perguruan tinggi. Gerakan Pramuka dapat menjadi wadah ekspresi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Salah satu kekuatan Gerakan Pramuka adalah sosial yang sudah terbangun, termasuk adanya Kwartir di semua tingkatan akan menjadi sarana komunikasi perguruan tinggi dengan masyarakat.³⁸

Satuan Organisasi Pramuka terdiri atas Kwartir dan Gugus Depan, Kwartir merupakan satuan organisasi pengelola Gerakan Pramuka yang dipimpin secara kolektif pada setiap tingkatan wilayah. Berdasarkan peraturan yang tertulis dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Keputusan Musyawarah Nasional X Gerakan Pramuka Tahun 2018 Nomor: 07/Munas/2018 telah diatur tentang Kwartir yaitu pada pasal 31 sebagai berikut:

- 1) Kwartir ranting, yang mengoordinasikan gugus depan dan pangkalan satuan karya pramuka di satu wilayah kecamatan/distrik
- 2) Kwartir cabang, yang mengoordinasikan kwartir ranting dan pangkalan satuan karya pramuka di satu wilayah kabupaten/kota
- 3) Kwartir daerah, yang mengoordinasikan kwartir cabang dan pimpinan satuan karya pramuka di satu wilayah provinsi
- 4) Kwartir Nasional, yang mengoordinasikan kwartir daerah di wilayah Republik Indonesia dan pimpinan satuan karya pramuka tingkat nasional serta gugus depan perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.³⁹

³⁷ Dian Mentari, *Op.Cit.*, 13.

³⁸ Ismail Suardi Wekke, "Tata Kelola Pembinaan Pramuka Di Perguruan Tinggi," 2018, https://osf.io/y2saj/download/&ved=2ahUKEwjzzZnqva3yAhUNeisKHfo_D_MQFnoECAMQ&u sg=AOvVaw3Hq-LRzKLCJiBZrhYBkHgH.

³⁹ H.M. Hatta Zainal, *Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga* (Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, 2019), 13.

Pembahasan mengenai Gugus Depan tercantum dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Keputusan Musyawarah Nasional X Gerakan Pramuka Tahun 2018 Nomor: 07/Munas/2018 pasal 21 telah diatur bahwa:

- 1) Gugus depan adalah satuan pendidikan dan satuan organisasi yang dikoordinasikan oleh kwartir ranting dan kwartir cabang
- 2) Gugus depan meliputi gugus depan berbasis satuan pendidikan dan gugus depan berbasis komunitas.
- 3) Gugus depan berbasis satuan pendidikan meliputi gugus depan yang berpangkalan di pendidikan formal.
- 4) Gugus depan berbasis komunitas meliputi gugus depan komunitas kewilayahan, agama, profesi, organisasi kemasyarakatan, dan komunitas lain.⁴⁰

Peserta didik dalam Gerakan pramuka juga memiliki ketentuan dimana Pasal 38 tentang Anggota Muda, dalam pasal ini mengatur tentang jenjang yang merupakan golongan anggota pramuka berdasarkan usia yaitu usia 7 sampai 10 tahun adalah golongan Siaga, 11 sampai 15 tahun adalah golongan Penggalang, 16 sampai 20 tahun adalah golongan Penegak dan 21 sampai 25 tahun adalah golongan Pandega.⁴¹ Berikut uraian mengenai makna dari tingkatan dalam Pramuka tersebut.

1) Siaga

Siaga merupakan sebutan bagi anggota Pramuka yang berumur 7-10 tahun. kata siaga disesuaikan dengan kiasan dasar masa perjuangan bangsa Indonesia, yaitu ketika rakyat Indonesia menyalakan dirinya untuk mencapai kemerdekaan dengan berdirinya Boedi Oetomo pada tahun 1908 sebagai tonggak awal perjuangan bangsa Indonesia. Satuan terkecil dalam Pramuka siaga disebut Barung yang dipimpin oleh seorang pemimpin Barung. Kemudian setiap Barung

⁴⁰ *Ibid.* 10

⁴¹ *Ibid.* 43

dihimpun dalam satuan besar yang disebut Perindukan yang dipimpin oleh pemimpin Barung utama atau Sulung.⁴² Dalam golongan atau tingkatan siaga terdiri dari tiga tingkatan yaitu Mula, Bantu, Tata. Adapun makna dari tingkatan tersebut sebagaimana ungkapan Roni Sunaria dalam tulisan Ahmad Nugraha Putra yaitu golongan siaga mula mengkiaskan tingkat kecakapan awal yang harus dimiliki anak, siaga bantu mengkiaskan tingkatan kecakapan siaga yang bisa membantu pekerjaan-pekerjaan tertentu dan siaga tata berarti sudah diikutsertakan untuk menata menyusun dan mengatur pekerjaan dengan rapi dan bersih.⁴³

2) Penggalang

Penggalang adalah golongan setelah usia siaga yaitu 11-15 tahun. Kata penggalang disesuaikan dengan kiasan pada masa penggalangan perjuangan bangsa Indonesia, yaitu ketika rakyat Indonesia menggalang dan mempersatukan dirinya untuk mencapai kemerdekaan dengan adanya peristiwa bersejarah yaitu kongres para pemuda Indonesia yang dikenal dengan “Soempah Pemoeda” pada tahun 1928. Satuan terkecil dalam Pramuka Penggalang adalah Regu yang dipimpin oleh Pimpinan Regu, kemudian kumpulan dari beberapa Regu disebut Pasukan yang disebut Pratama (Pimpinan Regu utama). Adapun tingkatan dalam golongan Penggalang yaitu Ramu, Rakit, Terap dan Penggalang Garuda.⁴⁴ Makna dari tingkatan tersebut yaitu, penggalang ramu dengan makna tingkatan yang sudah mampu meramu, menentukan bahan-bahan atau komposisi untuk

⁴² Reza Syehma Bahtiar, *Buku Ajar Pengembangan Kepramukaan* (Surabaya: Uwks Press, 2018), 42–44.

⁴³ Ahmad Nugraha Putra, “Memaknai Kiasan Tingkatan Kepramukaan,” 2018, <https://www.kompasiana.com/nugy/5f37b818d541df24fe6f6fd2/memaknai-kiasan-tingkatan-kepramukaan>.

⁴⁴ Reza Syehma Bahtiar *Op.Cit*, 50-51

membangun atau membuat sesuatu. Kemudian penggalang rakit yang mengkiaskan sejarah perjuangan bangsa setelah mencari ramuan atau cara atau bahan-bahan, kemudian dirakit atau disusun menjadi karya. Dan terakhir tingkat penggalang terap yang memiliki makna sesuatu yang dirakit kemudian dapat diterapkan dalam pembangunan bangsa dan negara.⁴⁵

3) Penegak

Penegak merupakan golongan setelah Penggalang yakni berusia 16-20 tahun. Kepenegakan merupakan latihan ke arah kemandirian dan tidak menjadi beban orang lain, persaudaraan bakti, mendidik diri sendiri dengan menambah kecakapan sebagai bekal pengabdian, memiliki cara hidup dengan berpedoman Trisatya dan Dasa dharma.⁴⁶ Tingkatan dalam golongan penegak yang pertama yaitu penegak bantara yang memiliki makna seorang yang dinilai sudah sadar akan dirinya, sadar akan fungsinya sebagai bagian dari masyarakat dan mampu menjadi bagian dari perubahan yang positif. Kemudian tingkatan penegak laksana yang memiliki makna pelaksana jati diri sebagai seorang Pramuka yang mampu mengaplikasikan semua potensi yang dimiliki agar menjadi lebih baik.

4) Pandega

Pandega adalah golongan pramuka setelah penegak yakni berusia 21-25 tahun. Pembinaan Pramuka pandega dilakukan mulai dari tingkat Gugus depan dalam satuan yang disebut Racana. Racana dikelola oleh Dewan Racana yang terdiri dari anggota racana yang telah dilantik. Racana dipimpin oleh seorang ketua, sekretaris, bendahara dan pemangku adat, jika racana memerlukan dapat

⁴⁵ Ahmad Nugraha Putra *Op. Cit*, 2

⁴⁶ Indasari, "Tingkatan Dan Golongan Dalam Pramuka," 2021, <https://www.ukmpramukaunm.com/2021/02/tingkatan-dan-golongan-dalam-pramuka.html?l=1>.

membentuk satuan terkecil yaitu Reka. Pergerakan golongan pandega merupakan pergerakan memandegani atau pelopor bakti pembangunan dan perubahan ke arah pembaharuan kemerdekaan bangsa.⁴⁷

Dalam Gugus Depan bisa terdiri dari perindukan Siaga, Pasukan Penggalang, Ambalan Penegak dan Racana Pandega sehingga Gugus Depan tersebut dikatakan Gugus Depan Lengkap tetapi dapat juga Gugus Depan hanya terdiri dari satu himpunan saja seperti pada Gugus Depan di IAIN Palopo hanya memiliki satu himpunan saja yaitu Racana.

Pramuka di IAIN Palopo merupakan wadah pendidikan kepanduan yang dibentuk oleh Rektor yang pada saat itu IAIN Palopo masih berstatus IAIN Alauddin cabang Palopo. Berawal dari surat undangan PW PTAI se-Indonesia Timur pada tahun 1986. Rektor kemudian menanggapi hal tersebut dan menurunkan surat untuk membentuk organisasi Gerakan Pramuka IAIN Palopo tepatnya pada Desember 1986. Pramuka IAIN Palopo dibagi menjadi dua Gugus Depan yaitu Gudep Putra dengan nomor 09-001 dan Gudep Putri dengan nomor 09-002. Sehingga Racana yang ada di IAIN Palopo juga ada dua dan diberi nama Racana Sawerigading untuk Putra dan Racana Simpursiang untuk putri.⁴⁸

c. Tujuan Pramuka IAIN Palopo

Gerakan Pramuka pada dasarnya bertujuan untuk membentuk setiap Pramuka agar memiliki kepribadian yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berjiwa patriotik, taat hukum, disiplin, menjunjung tinggi nilai-nilai luhur bangsa dan memiliki kecakapan hidup sebagai kader bangsa dalam menjaga dan

⁴⁷ Indasari. *Op.Cit*, 4

⁴⁸ Pramuka IAIN Palopo, *Tata Adat Racana Sawerigading Simpursiang* (Palopo: Pramuka IAIN Palopo, 2021), 4.

membangun Negara Kesatuan Republik Indonesia, mengamalkan Pancasila serta melestarikan lingkungan hidup.

Berdasarkan sejarah terbentuknya Pramuka IAIN Palopo, tujuan dibentuknya Pramuka IAIN Palopo yaitu sebagai jawaban dari undangan mengikuti PW-PTAI tahun 1986 namun selain itu tujuan Pramuka IAIN Palopo juga sebagai wadah pembinaan Pramuka Pandega untuk berkiprah dalam rangka membina diri maupun dalam bermasyarakat, yang dituntut untuk selalu peka terhadap kondisi yang dinamis, kreatif dan mandiri dalam bersikap, sehingga dapat membentuk manusia yang berkepribadian, berakhlak dan berbudi luhur serta berguna bagi masyarakat.⁴⁹

Tujuan Pramuka IAIN Palopo tersebut pada dasarnya adalah untuk pendidikan karakter bagi peserta didik. Pendidikan karakter menurut Ratna Megawangi dalam tulisan Fitri Nur Hidayat adalah usaha untuk mendidik anak-anak agar dapat mengambil keputusan dengan bijak dan memperaktekkannya dalam kehidupan sehari-hari sehingga mereka dapat memberikan kontribusi positif pada lingkungannya.⁵⁰

Sebagaimana pendidikan katakter yang dijelaskan dalam QS At-Tin/95 :4-6 berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾ ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ ﴿٥﴾ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ﴿٦﴾

Terjemahnya:

⁴⁹ *Ibid* 6.

⁵⁰ Fitri Nur Hidayat, *Penanaman Karakter Kepemimpinan Dan Tanggung Jawab Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka Di MTs Negeri 1 Banyumas* (Purwokerto, 2018), 8.

“4) Sungguh Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, 5) Kemudian Kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya, 6) kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka mereka akan mendapat pahala yang tidak ada putus-putusnya.”.⁵¹

Ibnu Katsir dalam Mohammad Rizal Fikri menjelaskan pada ayat diatas bahwa ayat tersebut sebagai sumpah Allah swt. telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Manusia adalah makhluk terbaik yang diciptakan oleh Allah swt. lain halnya manusia bisa pula menjadi makhluk yang hina sebagaimana dijelaskan pada ayat kelima. Dalam pemaknaan selanjutnya ialah manusia tersebut harus bisa menjalani hubungan dengan Allah melalui ibadah dan juga menjalin dengan baik hubungan dengan sesama manusia.⁵² Berdasarkan ayat dan pendapat tersebut dapat dimaknai bahwa pendidikan karakter dilakukan dengan mengajarkan kepada manusia bagaimana mampu berperilaku baik kepada penciptanya dan kepada sesamanya.

Istilah karakter menurut Tadikroatun dalam tulisan Anggi Fitri dimana karakter mengacu pada serangkaian sikap, perilaku, motivasi dan keterampilan.⁵³ Salah satu solusi pendidikan karakter bagi anak ialah pendidikan Pramuka, dengan memberikan pendidikan Pramuka, maka anak akan lebih mempunyai karakter, mandiri, berjiwa kepemimpinan dan tanggung jawab.

Implementasi pendidikan karakter dalam islam tersimpul dalam karakter Rasulullah saw. dalam pribadi Rasul bersemai nilai-nilai akhlak yang agung dan mulia.. sebagaimana dalam QS Al-Ahzab/33 :21 berikut

⁵¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, 597

⁵² Mohammad Rizal Fikri, “Tafsir Surah At-Tin,” 2020, <https://arrahim.id/mrf/tafsir-surah-at-tin4--seuan-untuk-berbuat-baik-pada-tuhan-dan-manusia/>.

⁵³ Anggi Fitri, “Pendidikan Karakter Perspektif Al-Qur’an Hadits” 1, no. 2 (2018): 48.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Terjemahnya:

“ Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”⁵⁴

Pendidikan karakter sudah ada sejak zaman Rasul, semua yang ada dalam diri Rasulullah saw. merupakan pencapaian karakter yang agung, tidak hanya bagi umat islam tetapi juga bagi umat di seluruh dunia.

Berdasarkan pengertian tentang pembinaan dan pramuka di atas maka Pembinaan Pramuka di Perguruan tinggi khususnya di IAIN Palopo merupakan proses pendampingan yang dilakukan dosen sebagai pembina kepada mahasiswa anggota Pramuka sebagai peserta didik dalam menjalankan kegiatan di Racana agar tujuan dapat tercapai.

Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo merupakan upaya Pembina Pramuka IAIN Palopo dalam menghadapi tantangan dan melaksanakan pembinaannya dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan agar tujuan dari Gerakan Pramuka di IAIN Palopo dapat tercapai.

C. Kerangka Pikir

⁵⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, 418

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian (Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo)

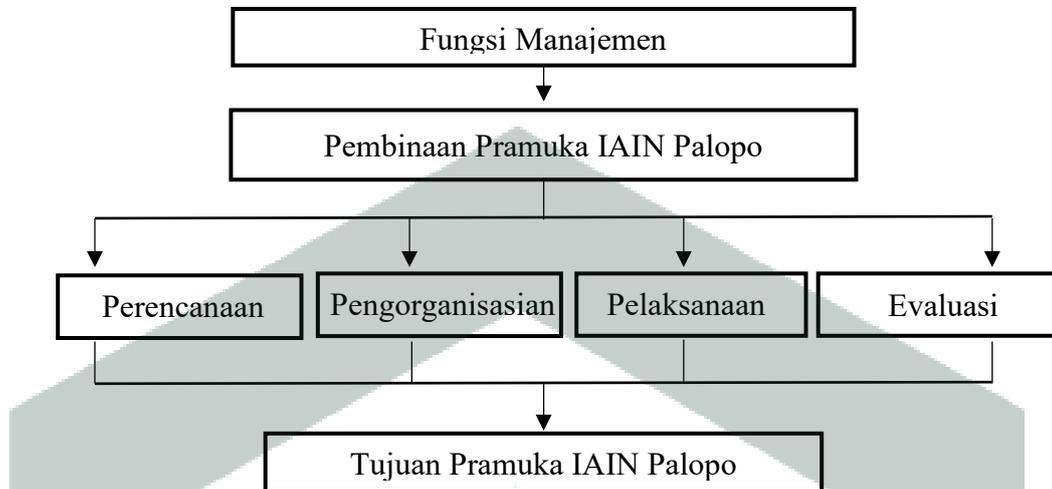


Diagram di atas menunjukkan bahwa kerangka berfikir pada penelitian yang berjudul “Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo” ini dimulai dari mencari dan menentukan teori tentang Fungsi manajemen yang sesuai dengan kebutuhan Organisasi Pramuka IAIN Palopo, kemudian akan diterapkan oleh Pembina sebagai pihak pemegang kendali setelah Pembimbing yaitu Rektor IAIN Palopo dan Jajarannya. Penerapan fungsi Manajemen oleh Pembina dituangkan dalam wujud Perencanaan kegiatan pembinaan peserta didik, Pengorganisasian tugas dan peserta didik, Penggerakan dan pelaksanaan serta Pengontrolan dan evaluasi pembinaan Pramuka IAIN Palopo. Ke empat fungsi tersebut dilaksanakan dengan maksimal guna mencapai tujuan Pramuka IAIN Palopo secara optimal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini tentang “Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo” menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Jenis penelitian ini berusaha menggambarkan atau menginterpretasikan keadaan subjek yang diteliti secara jelas dan sesuai dengan apa adanya tidak menggunakan hipotesis sebagai petunjuk dan arah dalam penelitian.

Metode penelitian kualitatif menekankan pada metode penelitian observasi di lapangan dan datanya dianalisa dengan cara nonstatistik. Pada penelitian ini peneliti harus mampu menggunakan gejala sosial dilapangan dengan menggerakkan segenap fungsi indrawinya. Dengan demikian peneliti harus dapat diterima oleh informan dan lingkungannya agar mengungkap perkembangan dalam lingkungan responden.¹

B. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini adalah bagaimana bentuk implementasi fungsi manajemen yang dilakukan oleh pembina dalam membina Pramuka di IAIN Palopo untuk mencapai tujuan. Peneliti akan melakukan penelitian terhadap penerapan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo.

¹ Risnawati, *Penerapan Manajemen Dalam Meningkatkan Pembinaan Di Pondok Pesantren Guppi Samata Kabupaten Gowa* (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2018), 33

C. Definisi Istilah

Penelitian ini berjudul “Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo” guna menghindari kekeliruan dalam memahami makna judul penelitian ini maka penulis perlu mendefinisikan istilah yang terkandung di dalamnya.

1. Implementasi

Implementasi berasal dari kata *Implementation* yang berarti suatu pelaksanaan atau penyelenggaraan. Implementasi merupakan kegiatan atau aksi yang dilakukan atas rencana yang telah ditetapkan atau langkah yang telah disusun. Sehingga implementasi merupakan aplikasi atau penerapan yang berangkat dari teori kemudian diterapkan di lapangan.

2. Manajemen

Manajemen adalah kegiatan pengelolaan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien yang meliputi perencanaan yang merupakan tindakan memilih dan menghubungkan fakta serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang dianggap perlu dalam mencapai hasil yang diinginkan, pengorganisasian yang merupakan kegiatan mengelompokkan kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan dalam rangka usaha kerja sama hal ini dapat berupa pembentukan struktur atau bagan organisasi, penggerakan yang merupakan penentu manajemen dalam sebuah lembaga atau organisasi. Langkah yang dilakukan adalah memberikan motivasi, bimbingan, mengkoordinir dan sebagainya, dan pengawasan yaitu mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan menentukan sebab-sebab penyimpangan-

penyimpangan dan mengambil tindakan korektif bila perlu. Ke empat fungsi ini dilakukan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Pembinaan

Pembinaan dari kata pembina yang dimana pembina adalah orang dewasa yang memiliki pengetahuan lebih dari orang yang dibina. Pembinaan adalah cara atau pola yang dilakukan pembina dalam melaksanakan tugas membina, baik berupa pembinaan orientasi, pembinaan kecakapan, pembinaan pengembangan kepribadian dan sebagainya.

4. Pramuka

Pramuka singkatan dari *Praja Muda Karana* yang artinya golongan muda yang suka berkarya. Pramuka adalah julukan orang yang melibatkan dirinya dalam organisasi Pramuka. pada IAIN Palopo yang menjadi Anggota Pramuka adalah mahasiswa yang masih berusia peserta didik atau sebelum 26 tahun dan aktif di Gerakan Pramuka.

D. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi yaitu observasi yakni terjun langsung ke tempat untuk mengamati hal yang terjadi berkaitan dengan proses pembinaan yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen, wawancara yaitu memberikan pertanyaan yang akan menunjang data penelitian untuk dijadikan informasi yang akurat, dan dokumentasi yaitu mengumpulkan berkas, gambar, rekaman sebagai bukti dan alat untuk mempermudah peneliti dalam mengambil kesimpulan pada penelitian.

E. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari pembina dan peserta didik Pramuka IAIN Palopo melalui observasi dan wawancara. Selanjutnya data sekunder yaitu data tentang Pramuka IAIN Palopo itu sendiri yang diperoleh dari hasil dokumentasi .

F. Instrumen Penelitian

Instrumen utama penelitian ini adalah peneliti sendiri yang terlibat langsung di lokasi untuk meneliti bagaimana manajemen pembinaan yang terjadi di Pramuka IAIN Palopo, selanjutnya peneliti menggunakan pedoman observasi dan pedoman wawancara yang dibuat oleh peneliti agar data yang diperoleh dapat sesuai dengan fokus penelitian. Terakhir peneliti juga menggunakan alat pendukung lainnya seperti alat tulis, alat perekam suara, serta kamera guna mengumpulkan dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi, berikut penjelasan mengenai ke tiga teknik tersebut:

1. Observasi

Observasi merupakan data yang diperoleh melalui pengamatan terhadap fenomena yang akan diteliti. Dalam teknik ini perlu adanya pengamatan yang bersumber dari panca indra manusia. Dari hasil pengamatan yang ditangkap tersebut kemudian dicatat dan dianalisis oleh peneliti guna menjawab masalah

yang akan diteliti. Agar pelaksanaan observasi dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu adanya alat berupa format atau blanko pengamatan.²

Menurut Hariwijaya dalam sebuah artikel dijelaskan bahwa ada dua jenis observasi. Pertama, Observasi Partisipan dimana merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan cara terlibat langsung dalam interaksi dengan objek penelitiannya. Kedua, Observasi Nonpartisipan yaitu peneliti tidak melibatkan diri dalam interaksi dengan objek. Selain itu ada juga Observasi Partisipan-membership yaitu jenis observasi yang penelitiannya merupakan anggota dari kelompok yang diteliti.³

Berdasarkan pengertian observasi di atas maka pada penelitian ini observasi yang dilakukan merupakan observasi Partisipan-membership karena peneliti merupakan bagian dari organisasi tempat yang diteliti. Langkah-langkah yang akan dilakukan peneliti yaitu membuat format pengamatan yang sesuai dengan fokus penelitian kemudian melakukan pengamatan untuk menemukan data yang selanjutnya akan dikumpulkan dan diolah menjadi informasi. Adapun pedoman observasi yang dilakukan peneliti sebagaimana terlampir dalam skripsi ini.

2. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek / Suharsimi Arikunto, Rineka Cipta*, vol. 2006 (Jakarta: Rineka, 2006), 220.

³ Nadya Rachmawati, "Teknik Pengumpulan Data Observasi," 2011, <http://rachmawatinadya.blogspot.com/2011/11/teknik-pengumpulan-data-observasi.html?m=113> Agustus 2021.

dan yang memberikan jawaban atas pertanyaan.⁴ Dalam penelitian kualitatif menggunakan teknik wawancara mendalam. Dimana seorang responden atau kelompok responden membicarakan bahan-bahan sebagai pendukung dalam kegiatan diskusi secara bebas.⁵

Berdasarkan pengertian wawancara di atas maka peneliti dalam melakukan wawancara menyiapkan teks atau panduan wawancara berupa pertanyaan yang ditujukan kepada Pembina Pramuka IAIN Palopo tentunya berkenaan dengan implementasi fungsi manajemen dalam pembinaannya. Adapun pedoman wawancara yang digunakan sebagaimana terlampir dalam skripsi ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata “dokumen” yang artinya barang-barang tertulis seperti catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya. Teknik dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data data yang sudah ada.⁶

Dokumentasi yang dilakukan peneliti yaitu peneliti mengumpulkan data-data berupa sejarah Pramuka IAIN Palopo, visi misi, struktur organisasi, keadaan pembina dan peserta didik, sampai kepada jalannya penelitian yang dilakukan.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data digunakan sebagai bukti dalam penelitian yang dilakukan benar-benar bersifat ilmiah serta sebagai pertimbangan atau pemeriksaan terhadap keaslian data penelitian. Uji keabsahan data pada penelitian

⁴ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, 227.

⁵ Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relation* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2010), 61.

⁶ Amirul hadi Haryanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan II* (Bandung: Pustaka Setia, 1998), 83.

kualitatif memiliki empat tahap yang perlu dilakukan yakni, *credibility* (kredibilitas), *transferability* (transferabilitas), *dependability* (dependabilitas), dan *confirmability* (konfirmasiabilitas).⁷ Agar data dalam penelitian kualitatif ini dapat dipertanggungjawabkan sebagai data ilmiah maka dilakukan pemeriksaan keabsahan data sebagai berikut:

1. *Credibility* (kredibilitas)

Uji kredibilitas dilakukan dengan beberapa cara yakni, *pertama* melakukan perpanjangan pengamatan. Perpanjangan pengamatan dilakukan untuk memperoleh data yang lebih lengkap, dengan artian dapat menjalin hubungan yang baik antara peneliti dan sumber data. Pengamatan yang dilakukan secara berulang pula dapat menghindari kerancuan dalam hasil yang diperoleh dan dapat dipertanggungjawabkan dan benar maka data sudah kredibel. *Kedua*, meningkatkan kecermatan dalam penelitian, dengan ini kepastian data dan urutan kronologis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan baik dan sistematis. Merujuk pada sumber-sumber referensi seperti buku atau hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sebagai bahan rujukan atau perbandingan. *Ketiga*, triangulasi atau dapat diartikan sebagai pengecekan data atau sumber data dengan melihat dari segi sumber, teknik dan waktu. *Keempat*, menggunakan bahan referensi dimaksudkan sebagai bahan rujukan atau bahan pendukung untuk membuktikan keabsahan data yang diperoleh peneliti dari lapangan. Seperti data-data otentik terkait sumber penilaian berbentuk gambar-gambar asli di lapangan sehingga lebih dapat dipercaya kebenarannya. *Kelima*, pengecekan data laporan

⁷ Moleong Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 320.

hasil penelitian agar terdapat kesesuaian antara laporan dan informasi dari sumber data.

2. *Transferbility* (transferabilitas)

Transferbility merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal yang menunjukkan tingkat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel diperoleh.⁸ Maka, dengan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa peneliti dalam menyusun laporan harus memberikan uraian yang rinci, jelas dan sistematis dan dapat dipercaya. Serta pembaca juga mudah dalam memahami atau bahkan dapat diterapkan.

3. *Depenability*

Depenability merupakan suatu penelitian yang bersifat reliabel. Artinya, orang lain dapat mengulangi proses penelitian tersebut, hal ini dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Yang bertugas mengaudit atau yang disebut sebagai auditor adalah mereka yang bersikap independen atau bisa dikatakan pembimbing. Auditor di sini bertugas mengaudit segala aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian, mulai dari menentukan fokus masalah sampai membuat kesimpulan, agar penelitiannya tidak diragukan.

4. *Konfirmability*

Konfirmability biasa juga disebut sebagai uji objektivitas penelitian. Sebuah penelitian akan dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Menguji *konfirmability* berarti menguji hasil penelitian dengan mengaitkan proses yang dilakukan.

⁸*Ibid*, 273-276

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis antara catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.⁹

1. Pengumpulan Data

Data yang didapat dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi disusun dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua aspek yakni deskripsi dan refleksi. Pengumpulan data deskripsi diartikan sebagai data alami yang diperoleh dari apa yang dilihat, didengar, dirasakan, disaksikan, dan dialami sendiri oleh peneliti terkait fenomena yang ditemui. Sedangkan catatan refleksi adalah catatan yang memuat kesan, komentar, pandangan peneliti tentang temuan yang dijumpai dan merupakan rencana pengumpulan data untuk tahap selanjutnya. Untuk mendapatkan catatan tersebut peneliti melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap beberapa sumber data penelitian. Pertama-tama peneliti mengumpulkan data, lalu selanjutnya peneliti melakukan pemeriksaan kelengkapan data serta kejelasan data yang diterima, sehingga data yang diperoleh merupakan data yang valid.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi data yang masih perlu pengolahan (kasar) yang diperoleh di lapangan. Reduksi data ini dilaksanakan selama penelitian berlangsung di lapangan, sampai

⁹ Noeng Muhadjir, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996), 104.

laporan tersusun. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak diperlukan, dan mengumpulkan data sehingga kesimpulan final dapat diambil dan diverifikasi. Tahap kedua peneliti memilih data yang didapat dan disusun secara urut dan tertata rapi.

3. Penyajian Data (*Mendisplay*)

Penyajian data merupakan data dan informasi yang diperoleh dari lapangan dimasukkan ke dalam suatu matriks, kemudian data tersebut disajikan sesuai data yang diperoleh dalam penelitian di lapangan, sehingga peneliti akan dapat menguasai data dan tidak salah dalam menganalisis data serta menarik kesimpulan. Penyajian data dimaksudkan untuk menyederhanakan informasi yang kompleks menjadi data yang sederhana sehingga lebih mudah untuk dipahami.

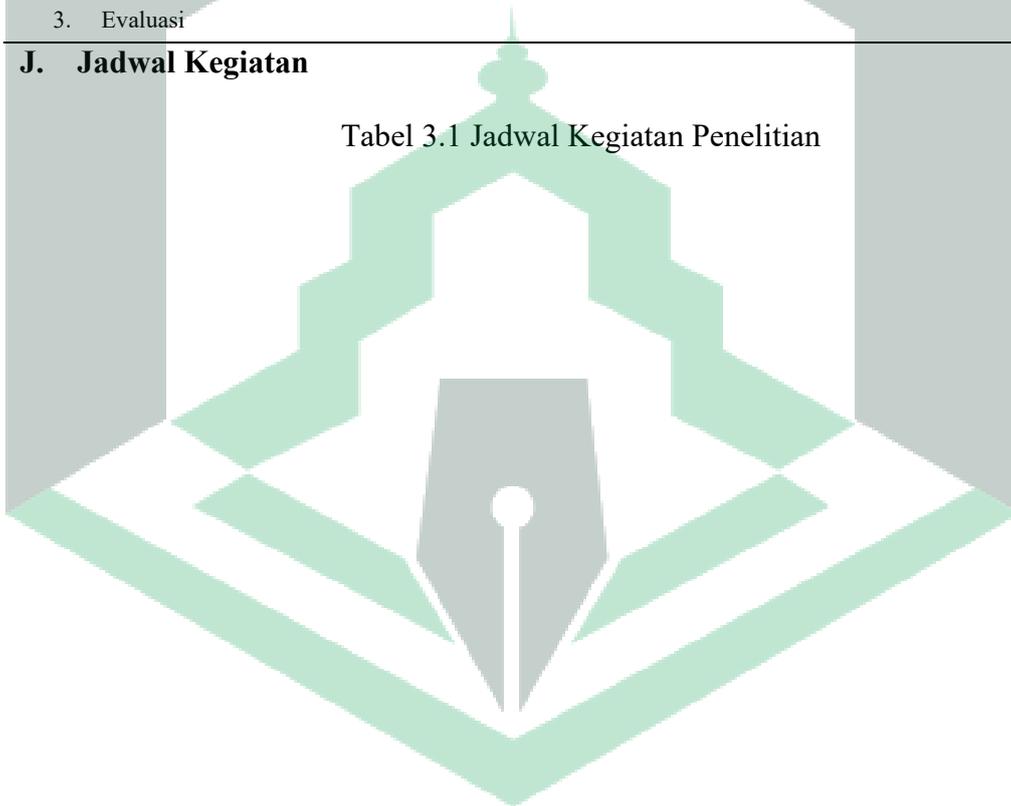
4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan merupakan usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan dan kejelasan pola, dan alur sebab akibat atau proporsi dari kesimpulan yang ditarik. Dengan syarat harus segera diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan agar memperoleh pemahaman yang lebih tepat. Tahap selanjutnya peneliti melakukan penganalisisan data dan mendeskripsikan data tersebut sehingga data dapat dimengerti dan jelas sesuai tujuan penelitian.¹⁰

	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A Observasi																				
1. Persiapan	✓																			
2. Pelaksanaan		✓	✓	✓																
B Proposal Penelitian																				
1. Persiapan			✓	✓	✓															
2. Penyusunan Proposal					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
3. Perizinan penelitian														✓	✓					
C Pelaksanaan Penelitian																				
1. Persiapan														✓	✓					
2. Pelaksanaan														✓	✓	✓				
3. Evaluasi														✓	✓					
D Laporan Skripsi																				
1. Persiapan														✓	✓	✓				
2. Penyusunan laporan															✓	✓	✓	✓		
3. Evaluasi																			✓	✓

J. Jadwal Kegiatan

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian



BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Pramuka IAIN Palopo

1. Sejarah Berdirinya Pramuka IAIN Palopo

Gerakan Pramuka IAIN Palopo berdiri sejak IAIN Palopo masih berstatus IAIN Alauddin cabang Palopo tepatnya pada tahun 1986. Berawal dari surat undangan PW PTAI se Indonesia Timur pada tahun 1986 yang kemudian ditanggapi oleh Rektor dengan menurunkan surat untuk membentuk Organisasi Gerakan Pramuka IAIN Palopo.

Gerakan Pramuka IAIN Palopo mulai melaksanakan penerimaan tamu untuk angkatan pertamanya pada Desember 1986. Dan dilanjutkan penerimaan tamu setiap tahunnya. Hingga seiring berjalannya waktu Gerakan Pramuka IAIN Palopo telah mengalami banyak perkembangan dan kemajuan.

Gerakan Pramuka IAIN Palopo memiliki dua Gugus Depan, yaitu Gugus Depan Putra yang diberi nama “Racana Sawerigading” dan Gugus Depan Putri yang diberi nama “Racana Simpursiang”. Pemberian nama untuk Gugus Depan Putra dilaksanakan pada kepengurusan Kak Suparman dan Kak Andi Hamsina tepatnya pada tahun 2006. Dan pemberian nama untuk Gugus Depan Putri dilaksanakan pada kepengurusan Kak Inal dan Kak Hajeni tepatnya pada tahun 2010. selain itu, identitas Gerakan Pramuka IAIN Palopo juga dilanjutkan dengan pemberian nomor Gugus Depan yang disesuaikan dengan perkembangan dan perubahan yang diatur oleh Kwartir Cabang Kota Palopo. Nomor Gugus Depan

Pramuka IAIN Palopo mulanya 02.045 untuk Putra dan 02.046 untuk Putri yang kemudian pada kepengurusan Kak Akram Rotang dan Kak Asmawati Ambas tepatnya pada tahun 2013. Nomor Gugus Depan diganti menjadi 09.001 untuk Putra dan 09.002 untuk Putri. Hingga saat ini Gerakan Pramuka IAIN Palopo dikenal dengan Racana Sawerigading-Simpurusiang dengan Nomor Gugus Depan 09.001-09.002.¹

2. Visi dan Misi Racana (Pramuka IAIN Palopo)

a. Visi Racana

Menjadikan Racana Sawerigading-Simpurusiang sebagai wadah Gerakan Pramuka yang unggul dan kompetitif dalam membentuk karakter Mahasiswa IAIN Palopo yang berakhlakul karimah dan berjiwa patriotisme.

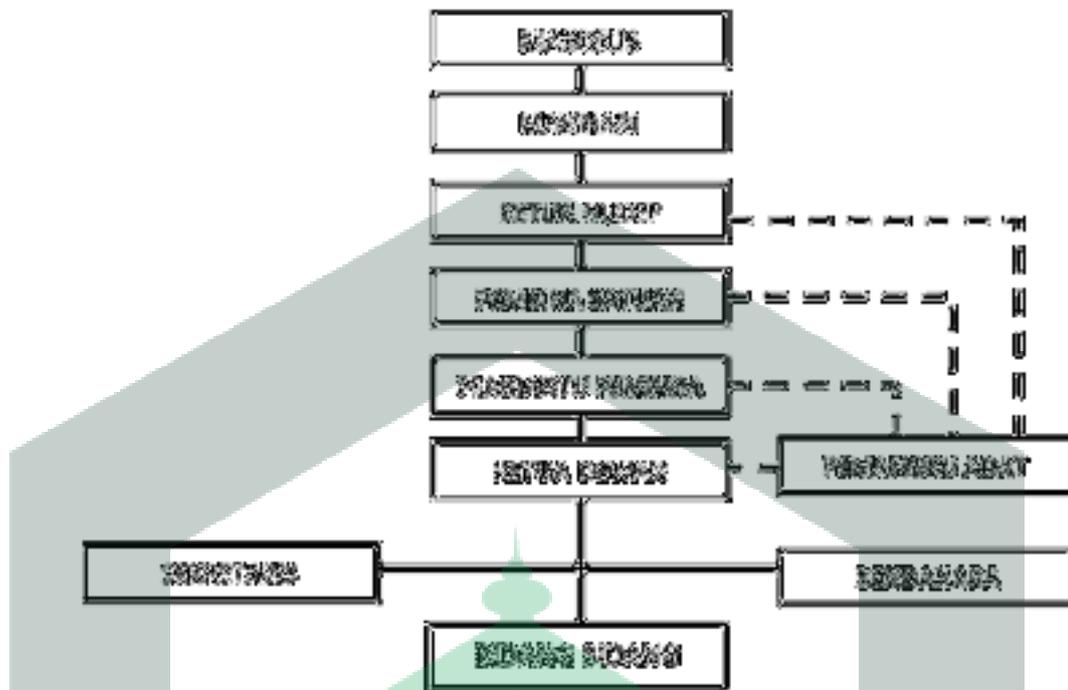
b. Misi Racana

- 1) Memantapkan akhlak setiap warga Racana Sawerigading-Simpurusiang.
- 2) Meningkatkan hubungan sosial terhadap masyarakat sebagai aplikasi dari kepatriotisme
- 3) Mempererat hubungan silaturahmi antara Pramuka IAIN Palopo dengan Lembaga lain
- 4) Menetapkan Racana Sawerigading-Simpurusiang sebagai wadah pendidikan tambahan bagi warga Racana
- 5) Meningkatkan keterampilan dan kreatifitas Warga Racana.²

¹ Pramuka IAIN Palopo, *Tata Adat Racana* (Palopo: Pramuka IAIN Palopo, 2021), 4

² *Ibid*, 10.

3. Struktur Organisasi Gerakan Pramuka IAIN Palopo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Gerakan Pramuka IAIN Palopo (Tata Adat Racana Sawerigading Simpursiang, 2021)

Struktur organisasi di atas adalah urutan jabatan yang ada dalam organisasi Pramuka IAIN Palopo, sebagaimana struktur pada umumnya garis lurus merupakan garis komando dan garis putus-putus merupakan garis koordinasi. Keterangan selanjutnya dijabarkan sebagaimana berikut.

MABIGUS adalah singkatan dari Majelis Pembimbing Gugus Depan. MABIGUS diketuai oleh pimpinan tertinggi dari institusi atau lembaga tempat gugus depan tersebut. MABIGUS Pramuka IAIN Palopo adalah Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. yang merupakan Rektor IAIN Palopo. Sedangkan MABIHARI adalah singkatan dari Majelis Pembimbing Harian atau ketua harian dimana yang menjabat ketua harian tersebut yaitu Dr. Muhaemin, M.A. yang merupakan wakil rektor 3 bidang kemahasiswaan dan kerjasama.

Pembina adalah dosen atau staf IAIN Palopo yang diberi amanah membina di Pramuka. Pembina ini dibagi dua yaitu pembina putra dan pembina putri. Pembina Pramuka IAIN Palopo terdiri dari Ketua Gugus Depan, Pembina Satuan dan Pembantu Pembina sebagaimana berikut:

a. Ketua Gugus Depan

Ketua Gugus Depan Putra dijabat oleh Abu Bakar, S.Pd.I., M.Pd. dan Ketua Gugus Depan Putri dijabat oleh Dra. Hj. Nursyamsi., M.Pd.I.

b. Pembina Satuan

Pembina Satuan Putra adalah Inal, S.Pd., M.Pd. sementara Pembina Satuan Putri adalah Nur Rahma, S.Pd.I., M.Pd.

c. Pembantu Pembina

Pembantu Pembina Putra adalah Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. dan Pembantu Pembina Putri adalah Husnaini, S.Pd.I., M.Pd.

Dewan Racana Sawerigading Simpurusiang Pramuka IAIN Palopo periode 2022 terdiri dari Ketua Dewan, Sekretaris, Bendahara, Pemangku Adat dan beberapa anggota. Ketua Dewan Putra adalah Dirham Muing dan Ketua Dewan Putri adalah Imma Alima. Sekretaris Dewan Putra adalah Adrian dan Sekretaris Dewan Putri adalah Mifta Huljannah Arianto, Bendahara Dewan Putra adalah Muhammad Asakir dan Bendahara Dewan Putri adalah Nursyamsi, Pemangku Adat Racana Sawerigading (putra) adalah Surdiono dan Pemangku Adat Racana Simpurusiang (putri) adalah Fatimah Azzahra.

Anggota Pramuka IAIN Palopo terdiri anggota yang menjadi pengurus bidang dan anggota yang belum menjadi pengurus. Bidang bidang yang ada dalam

Pramuka IAIN Palopo yaitu bidang teknik kepramukaan, bidang humas, bidang inventaris dan bidang pengembangan diri.

4. Keadaan Pembina Pramuka IAIN Palopo

Pembina merupakan orang dewasa yang diberikan kepercayaan untuk mendampingi peserta didik, senantiasa memberikan arahan dan bimbingan kepada peserta didik. Oleh karena itu peran pembina akan memberikan kontribusi yang besar bagi tercapainya tujuan organisasi Pramuka IAIN Palopo. Adapun daftar pembina Pramuka IAIN Palopo berikut ini:

Tabel 4.1 Daftar Nama-Nama Pembina Pramuka IAIN Palopo

NO	Nama	Jabatan di Pramuka	Jabatan di Kampus	Tahun (Menjadi Pembina)
1	Abu Bakar, S.Pd.I, M.Pd.	Ketua GUDEP Putra	Staf Perpustakaan	2015 - 2022
2	Inal, S.Pd., M.Pd.	Pembina Satuan Putra	Asisten Pribadi Wakil Rektor 3	2021 - 2022
3	Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.	Pembantu Pembina Putra	Dosen	2021- 2022
4	Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.	Ketua GUDEP Putri	Wakil Dekan 3 FTIK	1986 - 1999 2000 - 2022
5	Nur Rahma, S.Pd.I., M.Pd	Pembina Satuan Putri	Ketua Prodi PIAUD	2015 - 2022
6	Husnaini, S.Pd., M.Pd.	Pembantu Pembina Putri	Dosen	2021 - 2022

Sumber : Dokumentasi data Pembina pada tanggal 05 Maret 2022

Pembina Pramuka IAIN Palopo berjumlah 6 orang yang memiliki pekerjaan yang berbeda-beda di Kampus, selain itu juga lama menjabat masing-masing pembina juga berbeda-beda.

5. Keadaan Peserta Didik Pramuka IAIN Palopo

Peserta didik pada umumnya merupakan anggota masyarakat yang melibatkan dirinya dalam proses pendidikan, peserta didik juga ditemukan dalam kepramukaan yang dimana peserta didik adalah anggota Pramuka yang berusia peserta didik yakni dari 7-25 tahun dan belum menikah.

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang dilakukan peneliti tentang peserta didik Pramuka IAIN Palopo. Ditemukan bahwa dalam proses penerimaan peserta didik baru dilakukan dengan kegiatan latihan kepemimpinan yang dinamai dengan LKKPM (Latihan Kepemimpinan dan Keterampilan Pramuka Mahasiswa). Tahun 2022 ini jumlah peserta didik Pramuka IAIN Palopo sudah mencapai 205 peserta didik . Pramuka IAIN Palopo telah melakukan perekrutan peserta didik baru sebanyak 25 kali dibuktikan dengan angkatan yang ada sampai saat ini sudah angkatan ke 25, Berikut daftar angkatan dan jumlah peserta didik yang masih menjadi anggota Pramuka IAIN Palopo.

Tabel 4.2 Daftar Jumlah Peserta didik Pramuka IAIN Palopo Tercatat Pada Periode 2022

No	Angkatan /Tahun	Jumlah Peserta didik		Jumlah
		Putra	Putri	
1	21/ Tahun 2017	1	24	25
2	22/ Tahun 2018	7	15	22
3	23/ Tahun 2019	7	54	61
4	24/ Tahun 2020	11	45	56
5	25/ Tahun 2021	3	38	41
Total				205

Sumber : Dokumentasi data peserta didik pada tanggal 05 Mater 2022

B. Pembahasan

1. Eksistensi Organisasi Pramuka di IAIN Palopo

Eksistensi artinya menunjukkan keunikan dan kekhasan individu atau kelompok tertentu, eksistensi merupakan keberadaan dari sesuatu. Adapun eksistensi Pramuka di Kampus IAIN Palopo dimana sebagai Perguruan tinggi, IAIN Palopo merupakan bagian dari Sistem Pendidikan Nasional dan dilihat dari segi kepramukaan juga merupakan bagian dari Struktur dari Gerakan Pramuka. Keduanya perlu diintegrasikan dan dikembangkan untk memenuhi fungsi dan peran yang optimal dalam membina generasi muda khususnya mahasiswa. Penyelenggaraan Gugus Depan di Perguruan Tinggi didasarkan oleh Surat Keputusan Kwartir Nasional Nomor 086 tahun 1987 tentang Penyelenggaraan Gugus Depan di Perguruan Tinggi.

Gerakan Pramuka di IAIN Palopo telah ada sejak IAIN Palopo masih berstatus cabang UIN Alauddin Makassar pada tahun 1986. Sejak itu Pramuka sudah cukup eksis di kampus dan telah mengalami banyak perkembangan. Pramuka IAIN Palopo juga mendapatkan respon yang positif dari civitas akademika IAIN Palopo bahkan menjadi lembaga yang diunggulkan oleh Rektor.

³ Pramuka ini dibentuk atas dasar SK Rektor sebagaimana ungkapan Kak Muhaemin selaku Ketua Harian Gerakan Pramuka IAIN Palopo berikut jelasnya:

“Pramuka di IAIN Palopo adalah salahsatu UKK resmi yang dibentuk berdasarkan SK Rektor, Organisasi Pramuka di IAIN Palopo dilakukan sesuai peraturan resmi gerakan Pramuka yang dikeluarkan Kwarnas Gerakan Pramuka. Pramuka telah menjadi UKK yang konsisten dalam pembinaan karakter mahasiswa. Kepengurusan Pramuka berjalan dengan

³ *Ibid*, 4

baik dan purna racana ikut membantu. UKK pramuka dibina oleh pembina dari unsur dosen dan pegawai IAIN yang juga alumni Pramuka.”⁴

Gerakan Pramuka saat ini dikenal luas dikalangan masyarakat tidak terkecuali di lingkungan mahasiswa. Sebagaimana ungkapan Ketua Dewan Racana Putra Kak Dirham mengenai eksistensi Pramuka di IAIN Palopo berikut :

“Eksistensinya sudah ada, bahkan menjadi salah satu organisasi terbesar dan memiliki banyak anggota”⁵

Selain itu Ketua Dewan Racana Putri Kak Imma juga beranggapan mengenai eksistensi Pramuka di IAIN Palopo berikut jelasnya:

“Eksistensinya cukup baik, dilihat dari adanya berbagai kegiatan kampus yang melibatkan warga pramuka”⁶

Berdasarkan ungkapan diatas jelas bahwa Pramuka IAIN Palopo merupakan salah satu organisasi yang ada di IAIN Palopo yang keberadaannya cukup eksis di Kampus, terlebih ditenga pandemi yang tentunya beberapa kegiatan terhambat, namun Pramuka IAIN Palopo tetap dapat melaksanakan kegiatannya tentu dengan mematuhi protokol kesehatan sebagaimana ungkapan Dewan Kehormatan Putri Kak Eva berikut:

“Eksistensi Pramuka di IAIN Palipo cukup baik, terlihat dari beberapa kegiatan yang tetap berjalan baik setiap periodenya terlihat lagi pada saat masa pandemi”⁷

⁴ Muhaemin (Mabihari), *Wawancara*, Palopo 24 April 2022

⁵ Dirham Muing (Ketua Dewan Racana Putra), *Wawancara*, Palopo 10 Maret 2022

⁶ Imma Alima (Ketua Dewan Racana Putri), *Wawancara*, Palopo 10 Maret 2022

⁷ Eva Damayanti, (Dewan Kehormatan Putri), *Wawancara*, Palopo 5 Maret 2022

a. Tujuan Pendidikan Pramuka di Perguruan Tinggi

Tujuan dilakukan pendidikan Pramuka di Perguruan tinggi semata-mata untuk memberikan pendidikan kepemimpinan kepada mahasiswa dan sebagai pembentukan karakternya sebagaimana ungkapan Kak Muhaemin berikut:

“Organisasi Pramuka bertujuan untuk melatih dan mendidik mahasiswa memiliki jiwa kepemimpinan, kedisiplinan sesuai prinsip Dasa dharma dan Tri satya Pramuka.”⁸

Selain itu Kak Abu juga mengungkapkan mengenai tujuan Pramuka tersebut yaitu:

“Membentuk dan mengembangkan karakter bangsa dengan meningkatkan peranan Perguruan Tinggi dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi dibidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat melalui kegiatan pendidikan kepramukaan”.⁹

Metode Pendidikan Kepramukaan di Kampus IAIN Palopo yaitu menggunakan cara belajar progresif melalui proses pendidikan praktis yang berkesinambungan sebagaimana penjelasan Kak Inal berikut:

“Metode pendidikan yang dilakukan yaitu, Pengenalan Kode Kehormatan, Belajar Sambil Melakukan, Sistem Beregu, Kegiatan di Alam terbuka, Kemitraan dengan anggota dewasa dalam setiap kegiatan, Sistem tanda kecakapan, Sistem satuan terpisah untuk putra dan putri.”¹⁰

Pembinaan di dalam Gerakan Pramuka adalah usaha pendidikan yang dilakukan secara terus menerus oleh anggota dewasa terhadap anak didik, dengan menggunakan Prinsip Dasar Kepramukaan, Metode Kepramukaan dan sistem among, yang pelaksanaannya disesuaikan dengan keadaan, perkembangan dan kepentingan masyarakat, bangsa dan negara. Pembinaan yang dilakukan dapat dikelompokkan menjadi tiga sebagaimana ungkapan Kak Nur Rahmah berikut:

⁸ Muhaemin (Mabihari), *Wawancara*, Palopo 24 April 2022

⁹ Abu Bakar, (Ketua Gugus Depan Putra) *Wawancara*, Palopo 28 Maret 2022

¹⁰ Inal, (Pembina Satuan Putra), *Wawancara*, Palopo 16 Maret 2022

“Tujuan saya dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo ini, pertama yaitu berupa pengembangan karakter dari mahasiswa itu sendiri. Karena kenapa dalam Pramuka itu utamanya adalah pengembangan karakter, dimana pengembangan karakter ini sangat penting sekali dikalangan mahasiswa. Karena banyak sekali yang kita lihat orang-orang diluar sana maupun dikalangan kita sendiri kurangnya sopan santun mungkin dengan adanya Pramuka ini bagaimana membantu untuk membina dirinya yaitu terkhusus pada pengembangan karakter. Karena pada dasarnya pramuka dituntut untuk mampu membina dirinya, membina satuan dan membina masyarakat.”¹¹

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan adanya pendidikan Pramuka di Perguruan tinggi adalah sebagai wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi dirinya, membentuk karakter dan sebagai upaya mewujudkan Tri Dharma Perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat.

b. Pembina dan Peserta didik Pramuka IAIN Palopo

Pembina pada dasarnya adalah orang tua dari peserta didik Pramuka IAIN Palopo. Sebagaimana orang tua ialah orang yang akan membimbing anaknya menuju jalan yang benar dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya. Jumlah pembina yang ada enam orang bukanlah jumlah yang banyak bila dibandingkan dengan jumlah peserta didik yang mencapai dua ratus orang. Untuk itu dalam hal menjalin hubungan yang baik antara pembina dan peserta didik tidak selamanya berjalan dengan mulus, setiap orang memiliki karakter, cara dan pemikiran yang berbeda-beda dengan jumlah yang banyak tersebut tentu banyak pula karakter yang perlu dipahami dan diketahui cara menghadapinya, apabila hal ini tidak diperhatikan maka bisa memengaruhi hubungan tersebut.

¹¹ Nur Rahmah (Pembina Satuan Putri) *Wawancara*, Palopo 30 Maret 2022

Pembina dengan Peserta didik Pramuka IAIN Palopo pada umumnya telah menjalin hubungan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari empat indikator yaitu, komunikasi, pelayanan, kerja sama dan sikap saling menghargai dan menghormati. Berikut uraian hasil observasi mengenai ke empat indikator tersebut:

1) Komunikasi

Pembina dan Peserta didik Pramuka IAIN Palopo memiliki komunikasi yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hal yang paling sederhana yaitu saling menyapa ketika bertemu, memberikan info kegiatan yang akan dilaksanakan, memberikan info ketika berhalangan untuk mengikuti kegiatan yang dilaksanakan, memberikan nasehat dan mengadakan rapat atau musyawara untuk mengambil keputusan yang penting. Sebagaimana sabda Rasulullah saw berikut:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ زَكَرِيَّا بْنُ أَبِي زَائِدَةَ وَعَلِيُّ بْنُ هَاشِمٍ عَنْ ابْنِ أَبِي لَيْلَى عَنْ أَبِي الزُّبَيْرِ عَنْ جَابِرٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا اسْتَشَارَ أَحَدُكُمْ أَخَاهُ فَلْيُشِرْ عَلَيْهِ. (رواه ابن ماجه).¹²

Artinya: “Mewartakan kepada kami Abu Bakar; mewartakan kepada kami Yahya bin Zakariya` bin Abu Za`idah dan Ali bin Hasyim dari Ibnu Abu Laila dari Abu Az Zubair dari Jabir dia berkata; Rasulullah saw bersabda: “Apabila salah seorang diantara kalian meminta pendapat saudaranya, hendaklah saudaranya itu memberi pendapat (yang baik) kepadanya”. (HR. Ibnu Majah).¹³

¹² Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab Al-Adab, Juz 2, No 2747, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1982 M) 1233.

¹³ Abdullah Shonhaji dkk, *Tarjamah Sunan Ibnu Majah*, Jilid 4, No. 3747, Cet. 1, (CV. Asy-Syifa: Semarang, 1993), h. 462-463.

2) Pelayanan

Pelayanan yang dimaksud disini adalah pelayanan dari Pembina kepada peserta didik dalam hal ini bagaimana pembinaan peserta didik. Pada dasarnya pelayanan yang dilakukan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari upaya Pembina dalam memberikan arahan, saran serta motivasi kepada peserta didik akan pentingnya melaksanakan kewajibannya sebagai mahasiswa yaitu berkuliah dan segera menyelesaikan tugas kuliahnya. Disisi lain Pembina juga mengingatkan kepada peserta didik untuk bersungguh-sungguh dalam berorganisasi khususnya Pramuka yaitu jangan hanya masuk dalam organisasi tersebut dan tidak mengikuti pembinaan yang dilakukan seperti penerimaan materi atau pelatihan. Meski demikian pelayanan yang dilakukan belumlah maksimal karena masih banyak ditemukan peserta didik yang belum bisa menyeimbangkan antara perkuliahannya dan organisasinya.

3) Kerja sama

Pembina dan Peserta didik Pramuka IAIN Palopo telah menjalin kerja sama yang baik terutama Pembina dengan Pengurus Dewan Racana dimana dalam upaya memaksimalkan pelayanan dalam hal pembinaan peserta didik, Pembina melibatkan Pengurus Dewan Racana seperti saling mengingatkan akan kewajiban sebagai mahasiswa dan kewajiban sebagai peserta didik dalam organisasi serta menyelenggarakan kegiatan yang dapat membangun jiwa kepemimpinan peserta didik dan dapat membentuk karakternya. Sebagaimana anjuran bekerjasama yang dijelaskan dalam QS Al-Maidah/5 :2 berikut

... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Terjemahnya:

“Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.”¹⁴

4) Saling menghargai dan menghormati

Pembina dan Peserta didik Pramuka IAIN Palopo sudah seperti keluarga, dimana Pembina memperlakukan peserta didik layaknya anak sendiri dan peserta didik menghormati Pembina layaknya orang tua sendiri.

Berdasarkan uraian hasil observasi mengenai keadaan pembina dan peserta didik Pramuka IAIN Palopo dengan empat indikator di atas dapat disimpulkan bahwa pembina dan peserta didik Pramuka IAIN Palopo memiliki hubungan yang baik, antara pembina dan peserta didik sudah layaknya keluarga, senantiasa membangun komunikasi yang baik dengan membudayakan musyawarah, menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan bersama dan saling menghargai serta menghormati.

2. Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo

Pembina Pramuka IAIN Palopo pada dasarnya telah menerapkan fungsi manajemen dalam pembinaannya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian penggerakan/pelaksanaan, dan pengontrolan/pengawasan, hal ini sesuai dengan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti. Berikut fungsi manajemen yang diterapkan oleh Pembina Pramuka IAIN Palopo.

¹⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, 106

b. Perencanaan

Melihat dan merencanakan apa yang akan dilakukan dimasa depan atau perencanaan tentu merupakan hal yang penting bagi setiap pemimpin untuk keberhasilan atau pencapaian tujuannya. Dalam hal ini Pembina Pramuka IAIN Palopo perlu menyusun rencana khususnya dalam pembinaan yang dilakukan agar prosesnya dapat berjalan dengan baik dan tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Adapun perencanaan yang dilakukan Pembina berdasarkan hasil observasi yaitu merumuskan tujuan pembinaan dan menyusun program-program yang meliputi program jangka pendek, dan menengah serta menyusun strategi atau pola pembinaan yang akan dilakukan.

Rumusan tujuan dari pembinaan Pramuka IAIN Palopo sebagaimana yang diungkapkan oleh Kak Nursyamsi selaku Ketua Gugus Depan 09.002 (putri) yaitu membawa peserta didik mengamalkan Dasa Dharma Pramuka, berikut ungapannya:

“Saya berharap bagaimana Pramuka ini bisa menjalankan apa yang tercantum dalam Dasa Dharmanya, Dasa Dharmakan ada 10 jadi kita tinggal jabarkan itu, makanya saya itu selalu kembali harus berpegang, dihapal, diamati dan diaplikasikan. Bagaimana anak pramuka itu memahami mengerti dan mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-harinya tentang Dasa Dharma Pramuka”¹⁵

Selanjutnya tujuan pembinaan Pramuka IAIN Palopo juga diungkapkan oleh Kak Inal selaku Pembina Satuan Putra, dimana menurutnya pembinaan ditujukan untuk pengembangan karakter bagi peserta didik, berikut ungapannya:

“Tujuan saya dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo ini, pertama yaitu berupa pengembangan karakter dari mahasiswa itu sendiri. Karena kenapa

¹⁵ Nursyamsi, (Ketua Gugus Depan Putri), *Wawancara*, Palopo 11 Maret 2022

dalam Pramuka itu utamanya adalah pengembangan karakter, dimana pengembangan karakter ini sangat penting sekali dikalangan mahasiswa”¹⁶

Pada dasarnya tujuan pembina dalam hal pembinaan peserta didik Pramuka IAIN Palopo adalah sama yaitu sama-sama ingin membawa peserta didik kearah yang baik, mengamalkan Dasa Dharma serta memiliki karakter yang baik.

Selain dari pada merumuskan tujuan, dalam perencanaan sangatlah penting untuk menyusung rencana strategi yang akan dilakukan demi tercapainya tujuan tersebut. Adapun rencana strategi yang dilakukan oleh pembina diantaranya membangun kerja sama sebagaimana yang diungkapkan oleh Kak Nursyamsi berikut:

“Strategi saya yaitu membangun kerja sama yang baik bersama dengan Pembina lainnya, menyusun perencanaan sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama Islam dan Dasa Dharma Pramuka”¹⁷

Ungkapan lain yang disampaikan oleh Kak Inal yaitu dalam pembinaannya ia akan menggunakan pendekatan persuasif, berikut ungkapannya:

“Saya akan menggunakan pendekatan persuasif atau pendekatan individual kepada mahasiswa sehingga bagaimana kita betul-betul mengetahui bagaimana perkembangan dari mahasiswa itu sendiri...”¹⁸

Strategi yang sama juga disampaikan Pembina lainnya, yaitu melakukan pendekatan individu. Berdasarkan ungkapan Pembina yang diperoleh dari hasil wawancara serta observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Pembina Pramuka IAIN Palopo telah menerapkan fungsi perencanaan dalam pembinaannya

¹⁶ Inal, (Pembina Satuan Putra), *Wawancara*, Palopo 16 Maret 2022

¹⁷ Nursaymsi, (Ketua Gugus Depan Putri), *Wawancara*, Palopo 11 Maret 2022

¹⁸ Inal, (Pembina Satuan Putra), *Wawancara*, Palopo 16 Maret 2022

yaitu merumuskan tujuan pembinaannya, merencanakan kegiatan-kegiatan tertentu serta merumuskan strategi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

c. Pengorganisasian

Pengorganisasi adalah fungsi manajemen yang juga penting dalam upaya mencapai tujuan, dalam pengorganisasian bukan hanya berbicara tentang bagaimana penempatan orang-orang dalam suatu organisasi tetapi juga bagaimana pembagian tugas-tugas yang telah dirumuskan. Rumus pengorganisasian pada dasarnya adalah bagaimana orang yang tepat untuk tempat yang tepat dan tugas yang tepat.

Pengorganisasian yang ada dalam Pramuka IAIN Palopo khususnya Pembina berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti yaitu, adanya struktur organisasi yang jelas, adanya pembagian tugas, serta adanya pedoman dalam pembuatan struktur tersebut.

Pembina Pramuka IAIN Palopo dalam upaya mencapai tujuan tentu membutuhkan kerja sama didalamnya, Pembina dituntut untuk selalu bersinergi agar tujuan dari pembinaan Pramuka IAIN Palopo dapat tercapai. Peran seorang Ketua Gugus Depan disini sangatlah dibutuhkan, yaitu bagaimana agar tugas tugas pembinaan dapat dibagi dengan tepat adapun cara pembagian tugas pembinaan sebagaimana yang diungkapkan oleh Kak Abu berikut :

“Saya memberikan penjelasan kepada kakak –kakak pembina mengenai kedudukan dan tanggung jawab masing masing yang sesuai petunjuk pelaksanaan gudep perguruan tinggi tahun 2021 dengan juga melihat dari struktur organisasi pramuka IAIN Palopo.”¹⁹

¹⁹ Abu Bakar, (Ketua Gugus Depan Putra) *Wawancara*, Palopo 28 Maret 2022

Selanjutnya berikut ungkapan Kak Nursyamsi mengenai cara pembagian tugas yang dilakukan:

“Dalam hal pembagian tugas saya percayakan penuh kepada pembantu pembina kepada teman teman pembina yang lainnya namun setiap apa yang mereka lakukan selalu koordinasi kepada pembina putra maupun putri untuk mengambil langkah dari apa yang menjadi program mereka...”²⁰

Tugas Pembina pada umumnya adalah mengarahkan atau membimbing peserta didik kearah tujuan Pramuka itu sendiri sebagaimana yang diungkapkan oleh Kak Tasdin berikut:

“Tugas utama saya sebagai Pembina yaitu melakukan koordinasi, evaluasi, merencanakan kegiatan kegiatan yang baik, dan selalu kami berfokus pada tujuan racana IAIN Palopo yang tertuang dalam Tata Adat Racana.”²¹

Selain dari pada itu ungkapan lain juga disampaikan oleh Kak Inal dimana menurutnya peran dan tugasnya sebagai pembina yaitu bagaimana mengarahkan peserta didik untuk menyeimbangkan antara perkuliahan dengan organisasi, berikut jelasnya:

“Peren atau tugas utama saya sebagai pembina disini yaitu selalu mengingatkan peserta didik atau mahasiswa bagaimana bisa jalan akademisnya dan jalan juga organisasinya”²²

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai implementasi fungsi pengorganisasian dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo dapat ditarik kesimpulan bahwa Pembina Pramuka IAIN Palopo telah menerapkan fungsi pengorganisasian dalam pembinaannya, hal ini dibuktikan dengan adanya struktur

²⁰ Nursyamsi, (Ketua Gugus Depan Putri), *Wawancara*, Palopo 11 Maret 2022

²¹ Tasdin Tahrim (Pembantu Pembina Putra), *Wawancara*, Palopo 15 Maret 2022

²² Inal, (Pembina Satuan Putra), *Wawancara*, Palopo 16 Maret 2022

organisasi serta pembagian tugas untuk bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan bersama.



d. Penggerakan/Pelaksanaan

Perencanaan yang telah disusun tentunya memerlukan penggerakan atau pelaksanaan, karena sebaik-baiknya perumusan rencana tersebut tidak akan diketahui sejauh mana ketepatannya dan tentu tujuan tidak dapat dicapai jika tidak ada penggerakan atau pelaksanaan dari perencanaan tersebut.

Penggerakan atau pelaksanaan yang dilakukan Pembina Pramuka IAIN Palopo berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti yaitu dalam upaya pencapaian visi misi dan tujuan yang telah dirumuskan pembina melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab serta membangun kerja sama dengan Pembina lainnya. Selanjutnya dalam upaya pelaksanaan program atau kegiatan yang telah direncanakan, pembina berusaha melaksanakan program-program serta menerapkan pola pembinaan masing-masing sesuai dengan perencanaan.

Berikut uraian tentang penggerakan atau pelaksanaan yang dilakukan Pembina berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti. Yang pertama yaitu mengenai strategi yang dilakukan dalam mencapai visi misi dan tujuan Pramuka IAIN Palopo menurut Kak Nursyamsi yaitu:

“Banyak melakukan sharing dan menerapkan manajemen dalam segala hal dan berpedoman pada nilai-nilai ajaran agama dan Dasa Dharma Pramuka”²³

Sementara menurut Kak Abu selaku Ketua Gugus Depan 09.001 (putra) bahwa dalam upaya mencapai visi misi Pramuka IAIN Palopo perlu adanya koordinasi dan evaluasi berikut ungkapannya:

“Melakukan koordinasi dan evaluasi kepada seluruh komponen yang terkait, mulai dari Mabigus, Mabihari, Pembina sampai kebawah, pada

²³ Nursaymsi, (Ketua Gugus Depan Putri) *Wawancara*, Palopo 11 Maret 2022

saat sebelum dan sesudah melakukan kegiatan dalam organisasi kepramukan...”²⁴

Selanjutnya dalam upaya membina peserta didik Pramuka IAIN Palopo agar bertanggung jawab atas pilihannya yaitu fokus perkuliahan dan juga fokus organisasinya pembina pengambil langkah atau strategi yaitu membimbing, mengawasi dan mengevaluasi sebagai mana yang diungkapkan Kak Nursyamsi berikut:

“Komitmen, konsisten itu saya pakai, dan memang saya kadang tegas dalam suatu hal yang memang harus saya tegasi ada juga hal hal yang anda saya kasi peluang untuk melakukan sendiri, karena anda sudah dewasa tinggal bagaimana kita mengawasi dan mengevaluasi. Menjadi pembina saya itu menganggap jadi orangtua, saya tidak pernah menganggap bahwa saya hanya pembina saja. Sehingga rasa kepedulian kepada warga itu layaknya orang tua kepada anaknya.”²⁵

Hal yang serupa juga dilakukan oleh pembina lainnya, adapun strategi yang dilakukan oleh Kak Abu sebagaimana berikut:

“Dalam hal membuat peserta didik fokus organisasi dan juga fokus kuliah, pertama memberikan pemahaman mengenai apa tujuan mereka masuk di perguruan tinggi sebenarnya, kemudian yang kedua memberikan petunjuk dalam setiap menyusun program kerja, agar memperhatikan kalender akademik, sehingga mereka bisa sesuaikan antara kuliah dan kegiatan organisasi, perlu memang mereka harus pahami supaya dalam menentukan jadwal program kerja masing-masing tidak berbenturan dengan kegiatan-kegiatan perkuliahan.”²⁶

Dalam upaya membangun kerja sama dengan pembina guna mencapai tujuan bersama pembina memiliki caranya tersendiri, salah satunya yang disampaikan oleh Kak Nursyamsi berikut:

“Saya banyak melakukan sharing, meskipun saya adalah senior dalam pembina pramuka IAIN Palopo namun saya tidak memasang dada atau egois dalam hal mengambil keputusan, tapi saya selalu mengkordinasikan

²⁴ Abu Bakar, (Ketua Gugus Depan Putra) *Wawancara*, Palopo 28 Maret 2022

²⁵ Nursaymsi, (Ketua Gugus Depan Putri), *Wawancara*, Palopo 11 Maret 2022

²⁶ Abu Bakar, (Ketua Gugus Depan Putra) *Wawancara*, Palopo 28 Maret 2022

atau mengkuminasikan dengan pembina-pembina yang lainnya jika itu merupakan suatu kesepakatan maka saya akan menjadikan sebuah kesepakatan untuk dilaksanakan seperti itu.”²⁷

e. Pengawasan/evaluasi

Setelah mengimplementasikan ke tiga fungsi manajemen, fungsi manajemen berikutnya yang tidak kalah pentingnya yaitu fungsi pengawasan, dimana segala hal yang telah dilakukan perlu untuk dievaluasi untuk memastikan apa yang telah dilakukan berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan Peneliti ditemukan bahwa Pembina dalam menerapkan fungsi pengawasan atau evaluasi melakukan rapat evaluasi untuk melihat apakah perencanaan yang dilakukan sudah memenuhi kebutuhan, apakah pengorganisasian yang dilakukan sudah tepat, dan apakah penggerakan atau pelaksanaan dari rencana dan kerja sama telah berjalan dengan baik. Hanya saja dalam hal melakukan pendidikan atau pelatihan guna meningkatkan kemampuan dalam hal pembinaan peserta didik dan mengontrol hubungan kerja sama yang dibangun Pembina itu masi jarang dilakukan bahkan belum pernah. Hal ini kemudian membuat beberapa rencana atau tujuan sulit untuk dicapai.

Pengontrolan atau evaluasi yang dilakukan Pembina meliputi evaluasi strategi yang dilakukan serta evaluasi hasil dari strategi tersebut. Salah satu tujuan utama pembinaan peserta didik Pramuka IAIN Palopo yaitu bagaimana ia mampu menyeimbangkan antara perkuliahannya dan organisasinya, adapun cara yang dilakukan pembina dalam hal ini Kak Nursyamsi untuk memastikan apakah strategi yang dilakukan mampu menunjang hal tersebut yaitu dengan membangun

²⁷ Nursaymsi, (Ketua Gugus Depan Putri), *Wawancara*, Palopo 11 Maret 2022

kerja sama dengan Pengurus Dewan Racana khususnya Pemangku Adat, sebagaimana ungkapnya:

“Mengevaluasi keaktifan warga, biasanya hal ini juga dilakukan oleh Pemangku Adat Racana sehingga hasil dari evaluasi tersebut diberikan kepada Pembina untuk dipantau kembali.”²⁸

Selanjutnya Pembina dalam memastikan strategi yang dilakukannya sudah sesuai dengan kebutuhan dan karakter peserta didik melakukan peninjauan langsung dan mengevaluasi program-program yang dilakukan peserta didik, sebagaimana ungkapan kak Inal berikut:

“Selalu meninjau, mengevaluasi program-program yang mereka lakukan kemudian bagaimana kita betul-betul meninjau langsung yaitu terjun langsung ke mahasiswa berbaur dengan mahasiswa. Sehingga apa yang diprogramkan mahasiswa itu bisa diikuti atau dibina langsung oleh pembina sehingga apa yang menjadi tujuan, capaiannya itu berjalan dengan baik.”²⁹

Berdasarkan uraian tentang hasil wawancara yang dilakukan Peneliti mengenai implementasi fungsi pengontrolan/evaluasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pembina Prmuka IAN Palopo telah mengimplementasikan fungsi Pengontrolan tersebut dengan melakukan evaluasi terhadap perencanaan tujuan, pengorganisasian serta pelaksanaan dari strategi yang direncanakan, hanya saja yang masih perlu untuk dikembangkan ialah pelatihan Pembina supaya ada solusi yang didapatkan dari penerapan strategi yang kurang tepat.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Mengimplementasikan Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo

Fungsi manajemen yang diimplementasikan Pembina dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo yang meliputi perencanaan pembinaan, pengorganisaian,

²⁸ Nursaymsi, (Ketua Gugus Depan Putri), *Wawancara*, Palopo 11 Maret 2022

²⁹ Inal, (Pembina Satuan Putra), *Wawancara*, Palopo 16 Maret 2022

penggerakan/pelaksanaan, dan pengontrolan/evaluasi. Tentunya memiliki faktor pendukung dan penghambat dalam pengimplementasiannya. Berikut pembahasan tentang faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo:

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung dalam mengimplementasikan fungsi manajemen bagi pembina dapat dilihat dari empat indikator yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengontrolan sebagaimana hasil dari wawancara yang dilakan berikut:

1) Faktor pendukung dalam perencanaan

Mengimplementasikan fungsi perencanaan dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo dapat dengan mudah dilakukan oleh Pembina karena adanya fasilitas kampus yang memadai serta kreatifitas dari peserta didik tersebut sehingga pembina dapat menyusun program atau kegiatan yang terbaik. Berikut ungkapan Kak Inal mengenai fakto pendukung tersebut:

“Faktor pendukungnya itu pertama fasilitas kampus yang memadai, kemudian mahasiswanya yang kreatif sehingga mereka selalu merencanakan kegiatan-kegiatan yang memang dibutuhkan dalam pembinaan dirinya.”³⁰

2) Faktor pendukung dalam pengorganisasian

Faktor pendukung dalam mengimplementasikan fungsi pengorganisasian dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo ini yaitu kemauan dari setiap Pembina untuk mau menerima tanggung jawan. Berikut ungkapan dari Kak Tasdin mengenai faktor pendukung tersebut:

³⁰ Inal, (Pembina Satuan Putra), *Wawancara*, Palopo 16 Maret 2022

“Teman–teman pembina warga racana mau untuk mengambil tanggung jawab sehingga faktor penghambat dalam fungsi pengorganisasian itu tidak ada yang sulit dilakukan, karena kami selalu mengkordinasikan setiap kegiatan yang kami lakukan dan ditata dengan sebaik-baiknya dipenuhi setiap kekurangan-kekurangan yang ada dan berusaha untuk menyempurnakan dari kekurangan-kekurangan itu.”³¹

3) Faktor pendukung dalam penggerakan/pelaksanaan

Penerapan perencanaan atau strategi pembinaan ini dapat dilakukan dengan mudah karena Pramuka IAIN Palopo mendapat dukungan penuh dari kampus sebagaimana ungkapan Kak Tasdin berikut:

“Kemudian faktor pendukung dalam mengimplementasikan fungsi penggerakan yaitu kita bersyukur bahwa racana IAIN Palopo mendapat dukungan penuh dari warga kampus khususnya pimpinan perguruan tinggi sangat mendukung kegiatan-kegiatan kami.”³²

Selanjutnya Kak Inal juga mengungkapkan bahwa penerapan strategi dilakukan dengan mudah karena berpedoman pada Metode Kepramukaan (MK) dan Prinsip Dasar Kepramukaan (PDK) sebagaimana ungkapannya berikut:

“Penerapan MK dan PDK dilaksanakan dengan baik karena ini berjalan sesuai dengan pembentukan karakter yang telah diterapkan di Pramuka.”³³

4) Faktor pendukung dalam pengontrolan/evaluasi

Penting bagi setiap pembina melakukan evaluasi terhadap perencanaannya serta strategi pembinaan yang dilakukan, berikut ungkapan Kak Tasdin mengenai faktor pendukung dalam melakukan pengontrolan atau evaluasi:

“Yang menjadi faktor pendukung karena kami selalu saling kordinasi dengan baik kami selalu saling bekerja sama dan mendapat dukungan penuh dari pimpinan perguruan tinggi sehingga itulah yang menjadi faktor pendukung dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada

³¹ Tasdin Tahrim (Pembantu Pembina Putra), *Wawancara*, Palopo 15 Maret 2022

³² Tasdin Tahrim (Pembantu Pembina Putra), *Wawancara*, Palopo 15 Maret 2022

³³ Inal, (Pembina Satuan Putra), *Wawancara*, Palopo 16 Maret 2022

ditata kelola atau perencanaan dan pembinaan dalam Pramuka IAIN Palopo”³⁴

Berdasarkan uraian hasil wawancara mengenai faktor pendukung dalam mengimplementasikan fungsi manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung utama bagi pembina adalah adanya dukungan yang baik dari pihak kampus sehingga segala program yang direncanakan dapat dengan mudah dilaksanakan.

b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat pengimplementasian fungsi manajemen bagi Pembina juga dapat dilihat dari empat indikator sebagaimana hasil wawancara berikut:

1) Faktor penghambat dalam perencanaan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama dengan semua pembina ditemukan bahwa hanya ada satu faktor penghambat dalam melakukan perencanaan program, strategi, dan tujuan pembinaan Pembina, sebagaimana yang diungkapkan Kak Tasdin berikut:

“Penghambat dalam penerapan fungsi perencanaan yaitu tidak semua warga atau peserta didik memahami konsep dari perencanaan itu sendiri”³⁵.

Berdasarkan ungkapan diatas dapat diketahui bahwa pemahaman akan fungsi manajemen bagi setiap peserta didik maupun pembina juga memengaruhi proses perencanaan yang dilakukan. Hambatan yang ada yaitu peserta didik kurang memahami konsep dari penerapan fungsi manajemen tersebut sehingga hal ini membuat perencanaan pembina sulit diatur.

³⁴ Tasdin Tahrim (Pembantu Pembina Putra), *Wawancara*, Palopo 15 Maret 2022

³⁵ Tasdin Tahrim (Pembantu Pembina Putra), *Wawancara*, Palopo 15 Maret 2022

2) Faktor penghambat dalam pengorganisasian

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa faktor penghambat pembina dalam melaksanakan pembagian tugas atau pengorganisasian pada dasarnya tidak ada karena adanya struktur organisasi yang jelas sehingga baginya tidak ada hambatan yang berarti dalam upaya pembagian tugas.

3) Faktor penghambat dalam penggerakan/pelaksanaan

Faktor penghambat pembina dalam upaya melaksanakan perencanaan yang telah dirumuskan yaitu terkait dengan pencairan dana yang lambat, berikut ungkapan Kak Abu mengenai hal tersebut:

“Dalam hal melaksanakan program ada unsur hambatan karena terkait dengan penganggaran yang lambat kemudian pencairannya itu diawal tahun sangat sulit, jadi untuk pelaksanaan pembinaan dan program kita tidak bisa maksimal karena anggaran memang nanti bulan bulan 4 baru bisa ada pencairan, kita terbentur”.³⁶

Pembina lainnya juga menyampaikan hal yang senada dengan ungkapan diatas, disisi lain Kak Inal mengatakan bahwa penghambat lainnya yaitu kondisi pandemi, berikut jelasnya:

“Faktor penghambatnya yaitu karena sekarang ada masalah pandemi dan ini kurang mengadakan tatap muka”³⁷

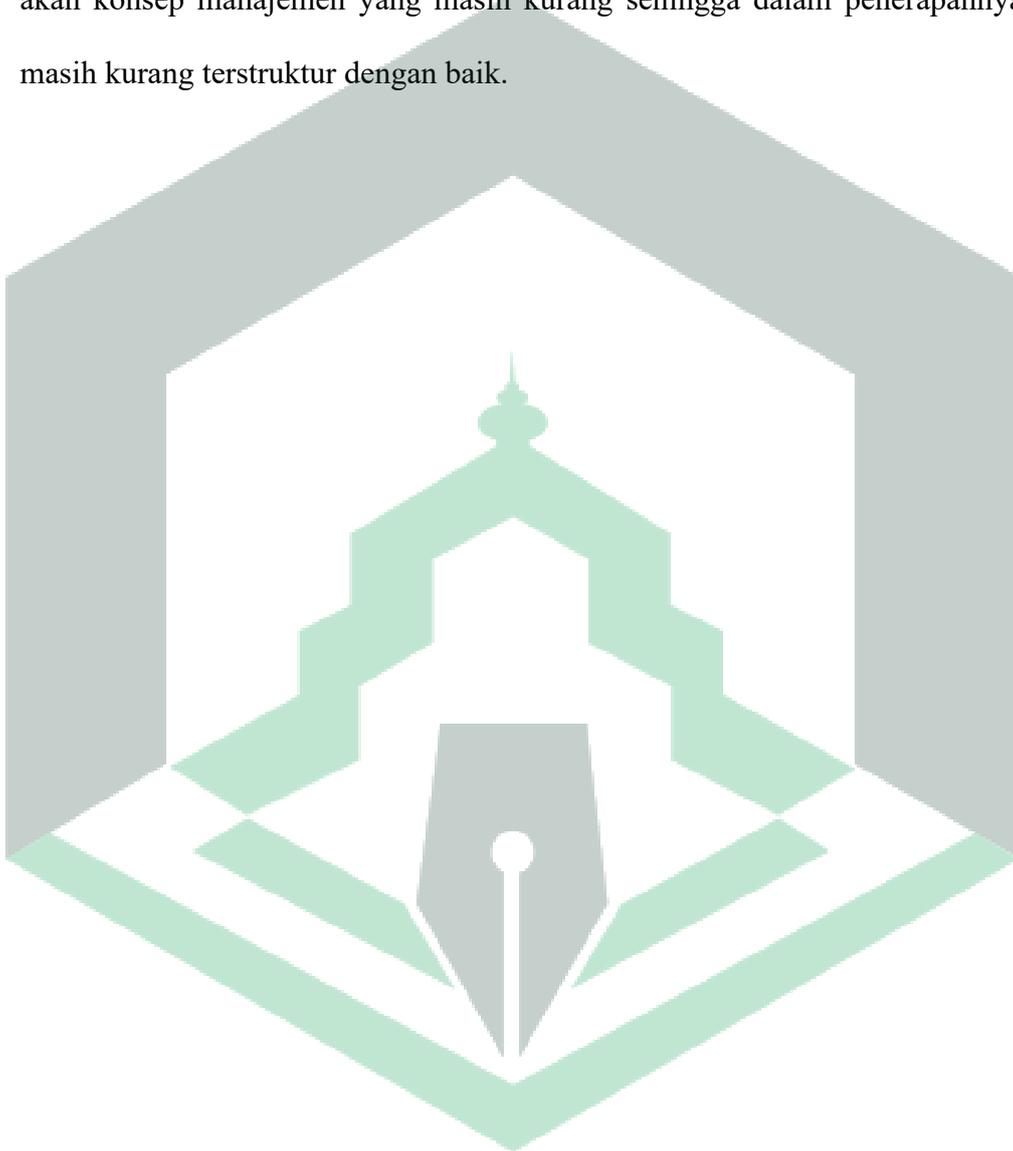
4) Faktor penghambat dalam pengontrolan/evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan tidak ditemukan faktor penghambat dalam menerapkan fungsi pengontrolan atau evaluasi ini.

³⁶ Abu Bakar, (Ketua Gugus Depan Putra), *Wawancara*, Palopo 28 Maret 2022

³⁷ Inal, (Pembina Satuan Putra), *Wawancara*, Palopo 16 Maret 2022

Berdasarkan uraian hasil wawancara mengenai faktor penghambat dalam mengimplementasikan fungsi manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang menghambat penerapan fungsi manajemen tersebut yaitu pemahaman akan konsep manajemen yang masih kurang sehingga dalam penerapannya pun masih kurang terstruktur dengan baik.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Organisasi Pramuka telah eksis sejak tahun 1986 di IAIN Palopo yang pada saat itu masih berstatus UIN Alauddin Makassar dan banyak mengalami perkembangan dari tahun ketahun. Pramuka dibentuk atas dasar SK Rektor dengan tujuan Pendidikan Pramuka di Perguruan tinggi tersebut yaitu sebagai wadah pembentukan karakter bagi mahasiswa malului berbagai program dan pembinaan.
2. Fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan/pelaksanaan dan pengontrolan/evaluasi telah diimplementasikan dengan baik dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo. Hanya saja dalam mengimplementasikan fungsi pengontrolan/evaluasi masih terdapat hal yang penting namun tidak dilaksanakan yaitu pendidikan dan pelatihan Pembina. Hal ini membuat Pembina masih kurang dalam melakukan inovasi strategi pembinaannya yang sesuai dengan karakter peserta didik saat ini.
3. Faktor pendukung dalam mengimplementasikan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo yaitu adanya dukungan dari setiap pembina, pihak kampus, sarana dan prasarana yang memadai serta peserta

didik yang kreatif. Sementara faktor penghambatnya yaitu kurang menguasai konsep serta fungsi dari manajemen, kemudian keterbatasan ilmu pengetahuan dan skill mengenai pola pembinaan Pramuka, tidak adanya kualifikasi pembina sehingga kurangnya semangat pembina dalam mengembangkan kemampuan atau skill dalam membina Pramuka di IAIN Palopo.

Sebagai solusi yang ditawarkan atas faktor penghambat yang dihadapi pembina yaitu, melakukan evaluasi terhadap kemampuan dan profesional Pembina yang dilakukan dengan melibatkan MABIGUS dan MABIHARI. Evaluasi yang dilakukan bukan berfokus pada pelaksanaan suatu kegiatan tetapi berfokus pada kemampuan dan pengembangan skill Pembina. Solusi lain yaitu melakukan kualifikasi pembina sehingga dapat pembina semangat untuk mengembangkan kemampuan dan profesionalnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran antara lain:

1. Hendaknya Pembina dan Peserta didik Pramuka IAIN Palopo membangun sinergi yang baik untuk mencapai tujuan dari Pramuka serta tujuan IAIN Palopo.
2. Hendaknya setiap orang menanamkan dalam diri akan pentingnya manajemen dalam segala hal, terlebih lagi mengelolah segala sesuatu dengan baik terlebih lagi manajemen ini dianjurkan dalam Al-Qur'an. Jadi demi terciptanya suatu organisasi yang sukses hendaklah memperhatikan manajemennya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

- Adat, Pemangku. *Buku Keaktifan Warga 2021*. Palopo: Pramuka IAIN Palopo, 2021.
- Al-Ja'fi, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Al-Bukhari. *Shahih Al-Bukhari*. Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1881.
- Al-Qazwiiniy, Abu Abdullah Muhammad bin Yazid. *Abu Abdullah Muhammad Bin Yazid Al-Qazwiiniy, Sunan Ibnu Majah, Kitab Al-Adab, Juz 2*. Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1982.
- Ardianto, Elvinaro. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relation*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek / Suharsimi Arikunto. Rineka Cipta*. Vol. 2006. Jakarta: Rineka, 2006.
- Asrizal. *Manajemen Kegiatan Ekstrakurikuler Di SMAN 1 Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan*. 29 Januari 2019, 2018.
- Bahasa, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina dan Pengembangan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 2nd ed. Jakarta: Balai Pustaka, 1994.
- Bahtiar, Reza Syehma. *Buku Ajar Pengembangan Kepramukaan*. Surabaya: Uwks Press, 2018.
- Bandaso, H. Rahmat Masri. "Susunan Pengurus Gugus Depan No. 09.001-002 IAIN Palopo." Palopo: Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Palopo, 2021.
- Fitri, Anggi. "Pendidikan Karakter Perspektif Al-Qur'an Hadits" 1, no. 2 (2018).
- Ghaybiyyah, Faatihatul. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Media Sains Infonesia, 2020.
- Harahap, Dedy Ansari, and Dita Amanah. *Pengantar Manajemen*, 2018.
- Haryanto, Amirul hadi. *Metodologi Penelitian Pendidikan II*. Bandung: Pustaka Setia, 1998.

- Hidayat, Fitri Nur. *Penanaman Karakter Kepemimpinan Dan Tanggung Jawab Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka Di MTs Negeri 1 Banyumas*. Purwokerto, 2018.
- Indonesia, Kementerian Agama Republik. *Al-Qur'an Karim Dan Tafsirannya*. Surabaya: Halim, 2004.
- J, Moleong Lexy. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mansur. *Manajemen Kepramukaan Dlam Menyukkseskan Gerakan Nasional Revolusi Mental Pangkalan Gugus Depan Madrasah Intidaiyah Kwartir Ranting 05 Kedungbanteng Kabupaten Banyumas*. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017.
- Mentari, Dian. *Manajemen Pembinaan Kegiatan Ekstrakurikuler Bindang Pramuka Di MAN 1 Pidie*. Banda Aceeh: UIN Ar-Raniry, 2017.
- Muhadjir, Noeng. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996.
- Mukhlis, Moh. Imam. *Implementasi Kegiatan Pramuka Dalam Membentuk Karakter Disiplin Siswa Anggota Gerakan Pramuka Di Sekolah Dasar Negeri Sukun 3 Malang*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016.
- Musta'in, A. *Teori Implementasi*. Kudus: Repositori STAIN Kudus, 2016.
- Nasir Usman, Nurmiati. A.R. *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Pohon Tua Pustaka, 2019.
- Nisa, Khoirotun. *Peran Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Pramuka Dalam Meningkatkan Karakter Bekerja Keras Anggota*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019.
- Nurzamzam. "Pengaruh Ekstrakurikuler Kepramukaan Terhadap Pembentukan Karakter Kepemimpinan Peserta Didik Di MTsN Palopo," 2019.
- Palopo, Pramuka IAIN. *Tata Adat Racana Sawerigading Simpursiang*. Palopo: Pramuka IAIN Palopo, 2021.
- Pirol, Abdul. "Struktur Pembina Dan Pengurus Gerakan Pramuka IAIN Palopo Gugus Depan 09.001-09.002 Masa Bakti 2021." Palopo: IAIN Palopo, 2021.
- Prasetyo, Ari. *Pengantar Manajemen Islam*. Surabaya: Airlangga University Press, 2021.

- Risnawati. *Penerapan Manajemen Dalam Meningkatkan Pembinaan Di Pondok Pesantren Guppi Samata Kabupaten Gowa*. Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2018.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Gagasan Manajemen*. 1st ed. Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Saurah, Abu Isa Muhammad bin Isa bin. *Sunan At-Tirmidzi, Kitab. Al-Jihad, Juz 3*. Libanon: Darul Fikri, 1994.
- Shonhaji, Abdullah. *Tarjamah Sunan Ibnu Majah*. Jilid 4. No. 3747. Cet. 1. CV. Asy-Syifa: Semarang, 1993.
- Silalahi, Marto. *Dasar-Dasar Manajemen Dan Bisnis*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Sri, M. *Pola Manajemen Yang Dilakukan Kepala Sekolah SDN-1 Kameloh Baru*. Palangkaraya: Digilib IAIN Palangkaraya, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syifaullinas, Agus Ahmad. *Implementasi Manajemen Peserta Didik (Studi Kasus Di Sekolah MA-Al Hikmah Way Halim Bandar Lampung)*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Tambunan, Hardi. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Media Sains Infonesia, 2021.
- Terry, George R. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- Zainal, H.M. Hatta. *Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga*. Jakarta: Kwartir Nasional Gerakan Pramuka, 2019.

B. Sumber Internet

- Aanwijzing. "Mengenal Fungsi Manajemen Menurut Henry Fayol." Fakultas Ekonomi dan Bisnis, n.d.
<https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/id/artikel/1364-mengenal-fungsi-manajemen-menurut-henry-fayol>.
- Azis, Amirudin. "Manajemen Pembinaan Kemahasiswaan (Studi Kasus Pembinaan UKKI Di Politeknik Negeri Madiun) Aminudin Azis," 2008.
http://jurnal.pnm.ac.id/index.php/epicheirisi/article/download/120/56&ved=2ahUKEwi9i9_6u63yAhUTXnwKHeGtDhoQFnoECAgQAQ&usq=AOv

Vaw2t5ee77YVZDW_5dWJppYIL.

Chasbullah, Arif. "Tafsir Surah Al-Hasyr Ayat 18: Intropeksi Diri, Manajemen Waktu, Dan Tabungan Kebaikan Dalam Al-Qur'an," n.d.
<https://tahsiralquran.id/tafsir-surah-al-hasyr-ayat-18-intropeksi-diri-manajemen-waktu-dan-tabungan-kebaikan-dalam-al-quran/>.

Fikri, Mohammad Rizal. "Tafsir Surah At-Tin," 2020.
<https://arrahim.id/mrf/tafsir-surah-at-tin4--seuan-untuk-berbuat-baik-pada-tuhan-dan-manusia/>.

Gunwan, Heri. "Konsep Pola Pembinaan," n.d.
https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://digilib.iainkendari.ac.id/617/3/BAB%2520II.pdf&ved=2ahUKEwjpw6b3O3xAhVIU30KHQI_BlsQFjABegQIAxAG&usg=AOvVaw1JHhEGaFhxYUOQs9y2VYRR.

Hestanto. "Teori Manajemen Menurut George R. Terry," n.d.
<https://www.google.com/amp/s/www.hestanto.web.id/teori-manajemen-menurut-george-r-terry/amp/>.

Humas. "Sejarah IAIN Palopo," n.d. <https://iainpalopo.ac.id/sejarah/>.

Humas. "Selayang Pandang," n.d. <https://iainpalopo.ac.id/tentang/>.

i-Software, Lidwa Pusaka. – "Kitab 9 Imam Hadits" <https://hadits.in/bukhari/1>.

Indasari. "Tingkatan Dan Golongan Dalam Pramuka," 2021.
<https://www.ukmpramukaunm.com/2021/02/tingkatan-dan-golongan-dalam-pramuka.html?=1>.

Irsanya, M. "Pengertian Implementasi," 2015.
http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1200/5/131801048_file%25205.pdf&ved=2ahUKEwj0m7jm7jDoq7yAhUXbn0KHdGWAh4QFnoECCoQAQ&usg=AOvVaw0LTcGYcUZ7B9eeIIVb0n-d.

Jogloabang. "UU 12 Tahun 2010 Tentang Gerakan Pramuka," 2019.
<https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-12-2010-gerakan-pramuka>.

Mathis. "Pengertian Pembinaan Menurut Para Ahli ," 2020. <https://penjelasan-menurut.blogspot.com/2017/08/pengertian-pembinaan-menurut-para-ahli.html>.

Om.makplus. "Definisi Pembinaan Atau Pengertian Pembinaan," 2015.
www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-pembinaan-pengertian-pembinaan.html.

Putra, Ahmad Nugraha. "Memaknai Kiasan Tingkatan Kepramukaan," 2018.
<https://www.kompasiana.com/nugy/5f37b818d541df24fe6f6fd2/memaknai-kiasan-tingkatan-kepramukaan>.

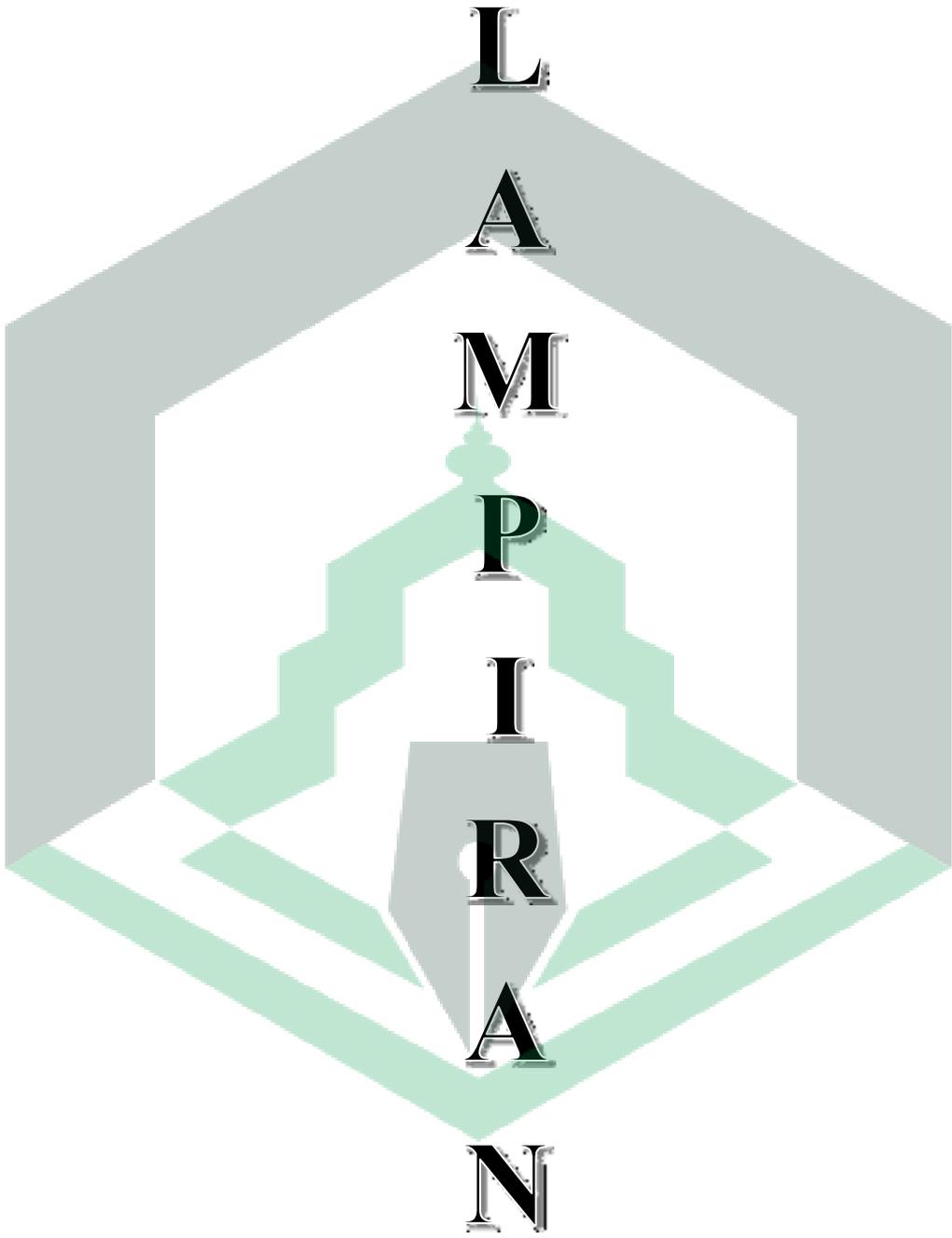
Rachmawati, Nadya. "Teknik Pengumpulan Data Observasi," 2011.
<http://rachmawatinadya.blogspot.com/2011/11/teknik-pengumpulan-data-observasi.html?m=1>.

Tahrim, Tasdin. "Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kegiatan Ekstrakurikuler Di Sekolah (Studi Kasus MTs Keppe Kecamatan Larompong)." *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL)* 02, no. 1 (2020).
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=bU3DHwYAAAAJ&citation_for_view=bU3DHwYAAAAJ:Y0pCki6q_DkC.

Wekke, Ismail Suardi. "Tata Kelola Pembinaan Pramuka Di Perguruan Tinggi," 2018.
https://osf.io/y2saj/download/&ved=2ahUKEwjzzZnqva3yAhUNeisKHfo_D_MQFnoECAMQ&usg=AOvVaw3Hq-LRzKLCJiBZrhYBkHgH.

Wikipedia. "Manajemen Proses , Perencanaan," n.d.
<https://id.m.wikipedia.org/wiki/manajemen>.

Yansyah, Yudi. "Mimbar Dakwah Sesi 43: Bila Amanah Telah Disia-Siakan," n.d.
<https://jabar.kemenag.go.id/portal/read/mimbar-dakwah-sesi-43-bila-amanah-telah-disiasiakan->.



L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1. Izin Penelitian



LEMBAR VALIDASI PEDOMAN OBSERVASI

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo”, peneliti menggunakan instrumen Lembar Pedoman Observasi. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/Ibu memberikan penilaian terhadap Lembar Pedoman Observasi yang telah dibuat sebagai mana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda cek (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk saran dan revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan penilaian secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 : berarti “kurang relevan”
- 2 : berarti “cukup relevan”
- 3 : berarti “relevan”
- 4 : berarti “sangat relevan”

Uraian Singkat:

Pedoman Observasi ini bertujuan untuk mengetahui tentang Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi 1 Kesesuaian pernyataan dengan indikator. 2 Kejelasan pernyataan. 3 Kesesuaian waktu menjawab pernyataan.			✓	✓
II	Bahasa 1 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2 Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3 Kalimat pernyataan tidak mengandung multi tafsir 4 Menggunakan pernyataan yang komunikatif			✓	✓ ✓ ✓

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Palopo, 21-03-2022
Valester,


Samsudin Rasyid, S.Pd., M.Pd.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi 1 Kesesuaian pernyataan dengan indikator. 2 Kejelasan pernyataan. 3 Kesesuaian waktu menjawab pernyataan.			✓	✓
II	Bahasa 1 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2 Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3 Kalimat pernyataan tidak mengandung multi tafsir 4 Menggunakan pernyataan yang komunikatif			✓	✓ ✓ ✓

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

1. Pertanyaan sebaiknya singkat, padat dan jelas
2. Pertanyaan menggali informasi yang mendalam, kata tanya “apakah” tidak cukup

Palopo,
Validasi.



Mustafah, S.Pd.I., M.Pd.I.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi 1 Kesesuaian pernyataan dengan indikator. 2 Kejelasan pernyataan. 3 Kesesuaian waktu menjawab pernyataan.			✓	✓ ✓
II	Bahasa 1 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2 Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3 Kalimat pernyataan tidak mengandung multi tafsir 4 Menggunakan pernyataan yang komunikatif			✓	✓ ✓ ✓

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Falsafah,
 Valianta,

 Elaf Ananda, M.Pd.

LEMBAR VALIDASI PEDOMAN WAWANCARA

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo”, peneliti menggunakan instrumen Lembar Pedoman Wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/Ibu memberikan penilaian terhadap Lembar Pedoman Wawancara yang telah dibuat sebagai mana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda cek (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk saran dan revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan penilaian secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 : berarti “kurang relevan”
- 2 : berarti “cukup relevan”
- 3 : berarti “relevan”
- 4 : berarti “sangat relevan”

Uraian Singkat:

Pedoman wawancara ini bertujuan untuk mengetahui tentang Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi 1 Kesesuaian pertanyaan dengan indikator. 2 Kejelasan pertanyaan. 3 Kesesuaian waktu menjawab pertanyaan.			✓	✓
II	Bahasa 1 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2 Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3 Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4 Menggunakan pertanyaan yang komunikatif			✓	✓

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Palopo, 21-02-2022
Validasi,


Samsul Huda S.Pd., M.Pd.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi 1 Kesesuain pertanyaan dengan indikator. 2 Kejelasan pertanyaan. 3 Kesesuain waktu menjawab pertanyaan.			✓	✓ ✓
II	Bahasa 1 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2 Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3 Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4 Menggunakan pertanyaan yang komunikatif			✓	✓ ✓ ✓

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Pengetua,
Validasi,

Munatah, S.Pd.I., M.Pd.I.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi 1 Kesesuain pertanyaan dengan indikator. 2 Kejelasan pertanyaan. 3 Kesesuain waktu menjawab pertanyaan.			✓	✓ ✓
II	Bahasa 1 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2 Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3 Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4 Menggunakan pertanyaan yang komunikatif			✓	✓ ✓ ✓

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Palagan,
Wafedatun,

Drs. H. Rizki Asunah, M.Pd.

Lampiran 4. Kisi-kisi pedoman observasi dan wawancara

Kisi-Kisi Pedoman Observasi dan Wawancara Penelitian “Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo”

No	Rumusan Masalah	Aspek yang diteliti	Indikator	Teknik	Sumber Data
1	Bagaimana eksistensi organisasi Pramuka di IAIN Palopo	Eksistensi Organisasi Prmuka di IAIN Palopo	a. Tujuan Pendidikan Pramuka di IAIN Palopo b. Keadaan Pembina dan Peserta didik Pramuka IAIN Palopo	Observasi dan Wawancara	Pembina dan Peserta didik
2	Bagaimana Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo	Perencanaan	a. Perumusan visi misi dan tujuan b. Rencana program atau kegiatan	Observasi, Wawancara dan Dokumentasi	Pembina, dan data Pramuka IAIN Palopo
		Pengorganisasian	a. Struktur organisasi b. Prosedur Penempatan		
		Penggerakan/ Pelaksanaan	a. Upaya pencapaian visi misi dan tujuan b. Pelaksanaan program atau kegiatan	Observasi dan Wawancara	Pembina
		Pengontrolan/Evaluasi	a. Evaluasi strategi dalam mencapai visi misi dan tujuan b. Evaluasi pelaksanaan program atau kegiatan c. Evaluasi pembagian tugas dan tanggung jawab	Observasi dan Wawancara	Pembina
3	Apa faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo	Faktor Pendukung	a. Perencanaan b. Pengorganisasian c. Penggerakan/ pelaksanaan d. Pengontrolan/ evaluasi	Wawancara	Pembina
		Faktor Penghambat	a. Perencanaan b. Pengorganisasian c. Penggerakan/ pelaksanaan d. Pengontrolan/ evaluasi		

Lampiran 5. Hasil Wawancara dan Observasi

Pedoman Wawancara dan Observasi

1. Identitas Observasi

- a. Objek Observasi : Pembina dan Peserta didik
- b. Objek Wawancara : Dr. Muhaemin, M.A. (Mabihari)
Dirham Muing (**KDR PA**)
Imma Alimah (**KDR PI**)
Eva Damayanti (**DK PI**)
- c. Hari/Tanggal : Jum'at/22 April 2022
24 April 2022
10 Maret 2022
05 Maret 2022

2. Rumusan Masalah

Bagaimana eksistensi organisasi Pramuka di IAIN Palopo ?

3. Aspek yang diamati

Eksistensi organisasi Pramuka di IAIN Palopo
Tujuan Pendidikan Pramuka di IAIN Palopo
Pembina dan Peserta didik

4. Lembar Wawancara dan Observasi

Format observasi diisi dengan membubuhkan tanda ceklis pada kolom keterangan.

No	Indikator	Hasil Wawancara
1	Eksistensi Pramuka di IAIN Palopo Bagaimana Eksistensi Pramuka di IAIN Palopo ?	MABIHARI : “ Pramuka di IAIN Palopo adalah salah satu UKK resmi yang dibentuk berdasarkan SK Rektor, Organisasi Pramuka bertujuan untuk melatih dan mendidik mahasiswa memiliki jiwa kepemimpinan, kedisimpinan sesuai prinsip Dasa Dharma dan Tri Satya Pramuka, Organisasi Pramuka di IAIN Palopo dilakukan sesuai peraturan yang dikeluarkan Kwarnas gerakan Pramuka, Pramuka telah menjadi UKK yang konsisten dalam pembinaan karakter mahasiswa. Kepengurusan Pramuka berjalan dengan baik dan purna racana ikut membantu. UKK pramuka dibina oleh pembina dari unsur dosen dan pegawai IAIN yang juga alumni Pramuka. KDR PA : “Eksistensinya sudah ada, bahkan menjadi salah satu organisasi terbesar dan memiliki banyak anggota KDR PI : “Eksistensinya cukup baik, dilihat dari adanya berbagai kegiatan kampus yang melibatkan warga pramuka DK PI : “Eksistensi Pramuka di IAIN Palopo cukup baik, terlihat dari beberapa kegiatan yang tetap berjalan baik setiap periodenya terlihat lagi pada saat masa pandemi
2	Tujuan Pendidikan Pramuka di IAIN Palopo Apa tujuan pendidikan Pramuka di IAIN Palopo ? Bagaimana Pola pembinaan atau	KGD PA : Membentuk dan mengembangkan karakter bangsa dengan meningkatkan peranan Perguruan Tinggi dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi dibidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat melalui kegiatan pendidikan kepramukaan.

	metode pendidikan Pramuka yang dilakukan di Perguruan tinggi	PS PI : Metode yang digunakan yaitu, Pengenalan Kode Kehormatan, Belajar Sambil Melakukan, Sistem Beregu, Kegiatan di Alam terbuka, Kemitraan dengan anggota dewasa dalam setiap kegiatan, Sistem tanda kecakapan, Sistem satuan terpisah untuk putra dan putri		
Indikator	Pernyataan	Hasil Observasi		
		Ya	Tidak	
3	Keadaan Pembina dan Peserta didik Komunikasi Pelayanan Kerja Sama Saling Menghargai	Saling menyapa ketika bertemu	✓	
		Saling memberikan info kegiatan yang akan dilaksanakan	✓	
		Mengadakan rapat/musyawara jika ada hal penting yang mau diputuskan	✓	
		Memberikan informasi ketika berhalangan untuk mengikuti suatu kegiatan bersama	✓	
		Pembina memberikan motivasi kepada Peserta didik untuk mengutamakan perkuliahan	✓	
		Pembina mengingatkan Peserta didik untuk bersungguh-sungguh untuk berproses dalam organisasi	✓	
		Pembina memberikan saran dan masukan terhadap masalah yang dihadapi Peserta didik dalam organisasi	✓	
		Pembina memberikan arahan kepada Peserta didik terutama dalam kegiatan atau acara tertentu	✓	
		Pembina juga mengarahkan Pengurus Dewan Racana untuk mengingatkan peserta didik lainnya untuk mengutamakan perkuliahan	✓	
		Pembina juga mengarahkan Pengurus Dewan Racana untuk mengingatkan peserta didik lainnya bersungguh-sungguh untuk berproses dalam organisasi	✓	
		Pembina memperlakukan Peserta didik seperti anak sendiri	✓	
		Pembina memberikan kesempatan kepada Peserta didik untuk mengembangkan idenya	✓	
		Pembina menghargai keputusan yang diperoleh dari rapat bersama antar Peserta didik	✓	
		Peserta didik menghormati Pembina layaknya orang tua sendiri	✓	
		Peserta didik menghargai keputusan Pembina demi kebaikan bersama	✓	
		Peserta didik mendengarkan arahan yang diberikan pembina	✓	

Pedoman Observasi

1. Identitas Observasi

- a. Objek Observasi : Pembina Pramuka IAIN Palopo
- b. Hari/Tanggal :
- c. Waktu :

2. Rumusan Masalah

Bagaimana implementasi fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo?

3. Aspek yang diamati

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Penggerakan/pelaksanaan
- d. Pengawasan/evaluasi

4. Lembar observasi

Format observasi diisi dengan membubuhkan tanda ceklis pada kolom keterangan.

a. Perencanaan

No	Pernyataan	Keterangan	
		Ada	Tidak ada
1	Visi Misi Pembina		✓
2	Tujuan Pembina	✓	
3	Visi Misi Pramuka IAIN Palopo	✓	
4	Tujuan Pramuka IAIN Palopo	✓	
5	Program jangka pendek Pembina	✓	
6	Program jangka menengah Pembina	✓	
7	Program jangka panjang Pembina		✓
8	Rencana strategi atau pola pembinaan	✓	

b. Pengorganisasian

No	Pernyataan	Keterangan	
		Ada	Tidak ada
1	Pemimpin dan jajarannya	✓	
2	Susunan atau struktur organisasi	✓	
3	Tugas dan fungsi masing-masing	✓	
1	Aturan susunan struktur organisasi	✓	
2	Aturan atau syarat menjadi pembina	✓	
3	Surat Keputusan Rektor mengenai jabatan pembina atau penempatannya	✓	

c. Penggerakan/Pelaksanaan

No	Pernyataan	Keterangan	
		Sudah	Belum
a. Upaya pencapaian visi misi dan tujuan			
1	Melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing masing	✓	
2	Membangun kerja sama dengan pembina lainnya	✓	
b. Pelaksanaan program atau kegiatan			
1	Melaksanakan program jangka pendek	✓	
2	Melaksanakan program jangka menengah	✓	
3	Melaksanakan program jangka panjang		✓
4	Menerapkan pola pembinaan sesuai perencanaan	✓	

d. Pengontrolan/Evaluasi

No	Pernyataan	Keterangan	
		Sudah	Belum
a. Evaluasi strategi dalam mencapai visi misi dan tujuan			
1	Melakukan rapat evaluasi untuk melihat apakah tugas dan tanggung jawab masing masing telah dilaksanakan dengan baik	✓	
2	Melakukan pendidikan atau pelatihan guna meningkatkan kemampuan dalam hal pembinaan peserta didik		✓
3	Melakukan pengontrolan apakah kerja sama berjalan dengan baik		✓
b. Evaluasi pembagian tugas dan tanggung jawab			
1	Pembagian tugas dilakukan sesuai ketentuan yang ada	✓	
2	Penempatan pembina telah sesuai syarat yang ada	✓	
3	Semua pembina memiliki latar belakang Kepramukaan	✓	
c. Evaluasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab			
1	Mengecek pencapaian program jangka pendek	✓	
2	Mengecek pencapaian program jangka menengah	✓	
3	Mengecek pencapaian program jangka panjang		✓
4	Memastikan pola pembinaan yang direncanakan dan diterapkan sudah sesuai kebutuhan	✓	

Lampiran 6. Hasil Wawancara

Pedoman Wawancara

1. Identitas wawancara
 - a. Informan : Pembina Putra Pramuka IAIN Palopo
Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. (Ketua Gugus Depan) **KGD**
Inal, S.Pd., M.Pd. (Pembina Satuan) **PS**
Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. (Pembantu Pembina) **PP**
 - b. Hari/Tanggal : Senin/ 28 Maret 2022
Rabu/16 Maret 2022
Selasa/ 15 Maret 2022
2. Rumusan masalah
Bagaimana implementasi fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo?
3. Aspek yang ditanyakan
 - a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Penggerakan/pelaksanaan
 - d. Pengontrolan/evaluasi
4. Uraian pedoman wawancara

No	Aspek	Butir Pertanyaan	Jawaban
1	Perencanaan	a. Apa tujuan pembinaan Pramuka IAIN Palopo ?	<p>KGD : Membentuk dan mengembangkan karakter bangsa dengan meningkatkan peranan Perguruan Tinggi dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi dibidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat melalui kegiatan pendidikan kepramukaan.</p> <p>PS : Tujuan saya dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo ini, pertama yaitu berupa pengembangan karakter dari mahasiswa itu sendiri. Karena kenapa dalam Pramuka itu utamanya adalah pengembangan karakter, dimana pengembangan karakter ini sangat penting sekali dikalangan mahasiswa. Karena banyak sekali yang kita lihat orang-orang diluar sana maupun dikalangan kita sendiri kurangnya sopan santun mungkin dengan adanya Pramuka ini bagaimana membantu untuk membina dirinya yaitu terkhusus pada pengembangan karakter. Karena pada dasarnya pramuka dituntut untuk mampu membina dirinya, membina satuan dan membina masyarakat.</p> <p>PP : Yang pertama yaitu sebagai seorang pembina hanya ingin mengharapkan bahwa bagaimana kegiatan kepramukaan di Kampus khususnya di IAIN Palopo berjalan dan terlaksana dengan baik, kemudian yang kedua yaitu adalah panggilan hati nurani bahwa saya cinta dengan gerakan Pramuka, kemudian secara umum bahwa tujuan pelaksanaan pembinaan di Pramuka IAIN Palopo tidak lepas dari AD/ART Gerakan Pramuka itu sasaran utamanya. Tapi secara pribadi bahwa memang saya cinta pramuka dari kecil bahwa memang saya senang dengan kepramukaan dan di IAIN Palopo saya diberi amanah sebagai pembina disana</p>

		<p>b. Bagaimana rencana strategi kakak untuk mencapai tujuan tersebut ?</p>	<p>KGD : Menerapkan fungsi manajemen dalam pelaksanaan program kegiatan Pramuka IAIN Palopo</p> <p>PS : Strategi yang saya gunakan yaitu pendekatan persuasif atau pendekatan individual kepada mahasiswa sehingga bagaimana kita betul-betul mengetahui bagaimana perkembangan dari mahasiswa itu sendiri. Selain dari hal tersebut yaitu bagaimana kita bisa betul-betul bisa mengembangkan prestasi dari mahasiswa itu sendiri mengikuti pramuka. karena dengan adanya wadah pembinaan karakter atau wadah pramuka ini yaitu bagaimana kita bisa melihat dimana sisi positif dari mahasiswa itu dan bagaimana mahasiswa itu kita bisa memberikan masukan-masukan atau mengarahkan mereka kalau mereka punya talenta tersendiri.</p> <p>PP : Tentunya saya berpedoman pada AD/ART secara umum kemudian surat edaran rektor tentang pelaksanaan kegiatan pembinaan UKK dan UKM di Perguruan tinggi kemudian Hasil keputusan rapat bersama para pembina dan pimpinan perguruan tinggi.</p>
2	Pengorganisasian	<p>a. Bagaimana cara pembagian tugas pembina ?</p>	<p>KGD : Saya memberikan penjelasan kepada kakak –kakak pembina mengenai kedudukan dan tanggung jawab masing masing yang sesuai petunjuk pelaksanaan gudep perguruan tinggi tahun 2021 dengan juga melihat dari struktur organisasi pramuka IAIN Palopo.</p>
		<p>b. Apa tugas utama kakak sebagai pembina ?</p>	<p>KGD : Tugas saya memberikan proses pendidikan dan pembinaan, kepribadian, watak, pengetahuan, keterampilan, ketangkasan, kesehatan, kesegaran jasmani, kepemimpinan sehingga dapat hidup mandiri, bertanggung jawab, peduli dan taat asas.</p> <p>PS : Peren atau tugas utama saya sebagai pembina disini yaitu selalu mengingatkan peserta didik atau mahasiswa bagaimana bisa jalan akademisnya dan jalan juga organisasinya.</p> <p>PP : Tugas utama saya sebagai pembina yaitu melakukan koordinasi, evaluasi, merencanakan kegiatan kegiatan yang baik, dan selalu kami berfokus pada tujuan rencana IAIN Palopo yang tertuang dalam Tata Adat Racana.</p>

3	Pengerakkan/ pelaksanaan	<p>a. Strategi apa yang kakak lakukan untuk mencapai visi misi dan tujuan Pramuka IAIN Palopo ?</p>	<p>KGD : Melakukan koordinasi dan evaluasi kepada seluruh komponen yang terkait, mulai dari Mabigus, Mabihari, Pembina sampai kebawah, pada saat sebelum dan sesudah melakukan kegiatan dalam organisasi kepramukaan. Dalam melaksanakan kegiatan harus ada koordinasi terlebih dahulu. Dan setelah melakukan kegiatan tetap mengkoordinasikan hasil kegiatan dengan semua yang terkait.</p> <p>PS : Pramuka sangat tepat untuk pembinaan generasi dalam hal pendidikan karakter. Agar generasi menjadi lebih baik. Karena di dalam kepramukaan kegiatannya menyenangkan, pendidikannya di ruang terbuka, sehingga terekspresikan dengan bebas. Pramuka tepat untuk pendidikan karakter karena metodenya berbeda dengan pendidikan secara umum. Media pendekatannya juga pada ranah keterampilan dan sosial. Maka strategi yang saya gunakan yakni Prinsip Dasar Kepramukaan dan Metode Kepramukaan. Tentu jika diimplementasikan akan menjadi generasi yang berkarakter.</p>
<p>b. Langkah apa yang kakak lakukan untuk membuat peserta didik fokus organisasi dan juga fokus kuliah ?</p>		<p>KGD : Dalam hal membuat peserta didik fokus organisasi dan juga fokus kuliah, pertama memberikan pemahaman mengenai apa tujuan mereka masuk di perguruan tinggi sebenarnya, kemudian yang kedua memberikan petunjuk dalam setiap menyusun program kerja, agar memperhatikan kalender akademik, sehingga mereka bisa sesuaikan antara kuliah dan kegiatan organisasi, perlu memang mereka harus pahami supaya dalam menentukan jadwal program kerja masing-masing tidak berbenturan dengan kegiatan-kegiatan perkuliahan.</p>	
<p>c. Bagaimana upaya kakak dalam membangun kerja sama yang baik dengan pembina lainnya ?</p>		<p>KGD : mengenai kerja sama dengan pembina lainnya, tidak lepas dari melakukan koordinasi pada setiap akan melakukan kegiatan, kemudian sebelum membuat keputusan kita harus melakukan koordinasi, supaya kegiatan yang dilakukan bisa sejalan dengan pembina yang lain agar peserta didik tidak bingung dalam melakukan kegiatan atau program kerjanya.</p> <p>PS : Adanya Kerjasama antar Pembina dalam mencapai target yang diinginkan salah satunya yakni melakukan pola pembinaan dengan mengaplikasikan Prinsip Dasar Kepramukaan dan Metode Kepramukaan.</p>	

4	Pengontrolan/ evaluasi	<p>a. Bagaimana cara kakak untuk mengetahui apakah strategi yang dilakukan dapat menunjang tercapainya visi misi dan tujuan ?</p>	<p>KGD : Hanya dengan melakukan kontrol dan evaluasi pada setiap kegiatan, terutama dalam perencanaan kegiatan yang akan dilakukan.</p> <p>PS : Selalu meninjau, mengevaluasi program-program yang mereka lakukan kemudian bagaimana kita betul-betul meninjau langsung yaitu terjun langsung ke mahasiswa berbaur dengan mahasiswa. Sehingga apa yang diprogramkan mahasiswa itu bisa diikuti atau dibina langsung oleh pembina sehingga apa yang menjadi tujuan, capaiannya itu berjalan dengan baik</p> <p>PP : Melakukan evaluasi untuk mengetahui apakah kegiatan ini bermanfaat untuk institusi atau tidak nah apakah kegiatan yang kita mau lakukan atau program yang mau kita lakukan ini cocok untuk kegiatan pengembangan kepramukaan atau tidak. Sehingga untuk mengetahui apakah itu sudah di lakukan sesuai dengan kebutuhan maka selalu diadakan evaluasi-evaluasi</p>
<p>b. Bagaimana cara kakak memastikan peserta didik sudah aktif di Organisasi dan di Perkuliahan ?</p>		<p>KGD : kalau di organisasi saya memonitoring pada setiap kegiatan baik secara langsung maupun dengan melihat daftar kehadiran yang mereka buat di pengurus racana, karena salahsatu cara untuk mengevaluasi mereka yaitu menjalankan absen setiap kegiatan yang dilakukan. Kemudian masalah perkuliahan kita melakukan kontrol dengan cara pendekatan individu karena yang jelasnya dari semua peserta didik ini mempunyai karakter yang berbeda kemudian langkah yang kedua adalah mengecek nilai masing-masing. Kemudian tetap melakukan kerja sama dengan pengurus dewan dalam hal mengontrol peserta didik ini, terutama dari segi perkuliahannya.</p> <p>PS : Cara yang kami gunakan adalah selalu koordinasi dengan dewan racana maupun pembina-pembina dan para Dosen untuk lebih mempermudah mengetahui dari aktif maupun tidak aktinya kuliah peserta didik.</p>	
<p>c. Bagaimana cara kakak memastikan strategi pembinaan kakak sesuai dengan karakter peserta didik ?</p>		<p>KGD : kita harus terlebih dahulu mengetahui latar belakangnya, pertama latar belakang pendidikannya, supaya pembinaan yang kita lakukan ini betul-betul mudah kita harus mengetahui latar belakang pendidikannya, kemudian yang kedua mengetahui latar belakang keluarganya.</p> <p>PS : Cara memastikan pembinaan karakter tersebut dengan mengaplikasikan Prinsip Dasar Kepramukaan dan Metode Kpramukaan</p>	

	d. Apabila strategi pembinaan yang kakak lakukan belum sesuai dengan karakter dan kebutuhan peserta didik, maka apa yang akan kakak lakukan ?	<p>KGD : dalam organisasi ini ada berapa orang atau pembina dalam hal strategi yang saya lakukan belum sesuai dengan karakter dan kebutuhan peserta didik, saya perlu melakukan evaluasi, terutama dalam hal pribadi saya evaluasi diri, dan setelah itu saya koordinasikan dengan pembina yang lain untuk membicarakan strategi apa yang harus dilakukan.</p> <p>PS : Strategi yang kami gunakan itu adalah salah satu bentuk yang ada di pramuka karena sudah mencakup dalam pembinaan karakter peserta didik namun apabila masih kurang sesuai maka akan di carikan lagi metode baru.</p>
--	---	--

Pedoman Wawancara

1. Identitas wawancara

- b. Informan : Pembina Putra Pramuka IAIN Palopo
 Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. (Ketua Gugus Depan) **KGD**
 Inal, S.Pd., M.Pd. (Pembina Satuan) **PS**
 Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. (Pembantu Pembina) **PP**

- c. Hari/Tanggal : Senin/ 28 Maret 2022
 Rabu/16 Maret 2022
 Selasa/ 15 Maret 2022

2. Rumusan masalah

Apa faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo ?

3. Aspek yang ditanyakan

- a. Faktor pendukung
 b. Faktor penghambat

4. Uraian pedoman wawancara

No	Aspek	Butir Pertanyaan	Jawaban
1	Faktor pendukung	a. Apa faktor pendukung bagi kakak membuat perencanaan tujuan dan strategi pembinaan ?	<p>KGD : Kita tidak bisa jalan tanpa adanya dukungan penuh dari pihak birokrasi. Jadi faktor pendukungnya adalah dukungan dari pihak kampus.</p> <p>PS: Faktor pendukungnya itu pertama fasilitas kampus yang memadai, kemudian mahasiswanya yang kreatif sehingga mereka selalu merencanakan kegiatan-kegiatan yang memang dibutuhkan dalam pembinaan dirinya.</p>

		<p>b. Apa faktor pendukung yang memudahkan pembina dalam pembagian tugas ?</p>	<p>KGD : <i>Adanya struktur organisasi yang jelas</i></p> <p>PP: <i>Teman-teman pembina warga racana mau untuk mengambil tanggung jawab sehingga faktor penghambat dalam fungsi pengorganisasian itu tidak ada yang sulit dilakukan, karena kami selalu mengkordinasikan setiap kegiatan yang kami lakukan dan ditata dengan sebaik-baiknya dipenuhi setiap kekurangan-kekurangan yang ada dan berusaha untuk menyempurnakan dari kekurangan kekurangan itu</i></p>
		<p>c. Hal apa yang memudahkan kakak dalam menjalankan program yang sudah direncanakan ?</p>	<p>KGD : <i>adanya dukungan dari pihak birokrasi</i></p> <p>PP: <i>Kemudian faktor pendukung dalam mengimplementasikan fungsi pergerakan yaitu kita bersyukur bahwa racana IAIN Palopo mendapat dukungan penuh dari warga kampus khususnya pimpinan perguruan tinggi sangat mendukung kegiatan-kegiatan kami</i></p>
		<p>d. Hal apa yang memudahkan kakak dalam menerapkan strategi kakak dalam mencapai visi misi dan tujuan ?</p>	<p>KGD : <i>adanya dukungan dari pihak birokrasi</i></p> <p>PS : <i>Penerapan MK dan PDK dilaksanakan dengan baik karena ini berjalan sesuai dengan pembentukan karakter yang telah diterapkan di Pramuka, Metode yang digunakan yaitu</i> <i>Pengenalan Kode Kehormatan</i> <i>Belajar Sambil Melakukan</i> <i>Sistem Beregu</i> <i>Kegiatan di Alam terbuka</i> <i>Kemitraan dengan anggota dewasa dalam setiap kegiatan</i> <i>Sistem tanda kecakapan</i> <i>Sistem satuan terpisah untuk putra dan putri</i></p>
		<p>e. Faktor apa yang memudahkan kakak dalam mengevaluasi pencapaian tujuan pembinaan Pramuka IAIN Palopo ?</p>	<p>KGD : <i>adanya dukungan penuh dari semua yang terkait, dan koordinasi yang sangat baik juga dari setiap unsur, sehingga tugas tugasnya lancar.</i></p> <p>PP: <i>Yang menjadi faktor pendukung karena kami selalu saling kordinasi dengan baik kami selalu saling bekerja sama dan mendapat dukungan penuh dari pimpinan perguruan tinggi sehingga itulah yang menjadi faktor pendukung dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada ditata kelola atau perencanaan dan pembinaan dalam Pramuka IAIN Palopo</i></p>
2	Faktor penghambat	<p>a. Apa faktor penghambat bagi kakak membuat perencanaan tujuan dan strategi pembinaan ?</p>	<p>KGD : <i>Tidak Ada</i></p> <p>PP : <i>Tidak ada</i></p> <p>PP: <i>Penghambat dalam penerapan fungsi perencanaan yaitu tidak semua warga atau peserta didik memahami konsep dari perencanaan itu sendiri</i></p>

	b. Apa faktor penghambat kakak dalam pembagian tugas ?	<i>Tidak ada</i>
	c. Hal apa yang menghambat kakak dalam menjalankan program dan strategi pembinaan yang sudah direncanakan ?	KGD : <i>dalam hal melaksanakan program ada unsur hambatan karena terkait dengan penganggaran yang lambat kemudian pencairannya itu diawal tahun sangat sulit, jadi untuk pelaksanaan pembinaan dan program kita t.idak bisa maksimal karena anggaran memang nanti bulan bulan 4 baru bisa ada pencairan, kita terbentur.</i> PS : <i>Faktor penghambatnya yaitu karena sekarang ada masalah pandemi dan ini kurang mengadakan tatap muka</i>
	f. Faktor apa yang menghambat kakak dalam mengevaluasi pencapaian tujuan pembinaan Pramuka IAIN Palopo ?	KGD : <i>Tidak ada, karena semua mudah untuk kita capai karena dukungan dari semua pihak bagus, apalagi disini kita berdekatan semua jadi mudah untuk koordinasi.</i>

Pedoman Wawancara

1. Identitas wawancara
 - a. Informan : Pembina Putri Pramuka IAIN Palopo
Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I. (Ketua Gugus Depan) **KGD**
Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd. (Pembina Satuan) **PS**
Husnaini, S.Pd.,M.Pd. (Pembantu Pembina) **PP**
 - b. Hari/Tanggal : Jum'at/11 Maret 2022
Rabu/ 30 Maret 2022
Sabtu/09 April 2022
2. Rumusan masalah
Bagaimana implementasi fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo?
3. Aspek yang ditanyakan
 - a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Penggerakan/pelaksanaan
 - d. Pengontrolan/evaluasi
4. Uraian pedoman wawancara

No	Aspek	Butir Pertanyaan	Jawaban
----	-------	------------------	---------

1	Perencanaan	<p>a. Apa tujuan pembinaan Pramuka IAIN Palopo ?</p>	<p>KGD : Saya berharap bagaimana Pramuka ini bisa menjalankan apa yang tercantum dalam Dasa Dharmanya, Dasa Dharmakan ada 10 jadi kita tinggal jabarkan itu, makanya saya itu selalu kembali harus berpegang, dihapal, diamati dan diaplikasikan. Bagaimana anak pramuka itu memahami mengerti dan mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-harinya tentang Dasa Dharma Pramuka</p> <p>PS : Salah satunya yaitu untuk membentuk karakter mahasiswa khususnya Pramuka IAIN Palopo, kemudian yang kedua yaitu untuk meningkatkan kompetensi untuk melahirkan calon pemimpin dimasa depan.</p> <p>PP : Jadi dalam satu struktur kepramukaan dalam sebuah institusi yang menjadi unsur penting adalah pembina dan peserta didik tujuan dari dibentuknya pembina yaitu disamping untuk mengarahkan juga menuntun dalam artinya mahasiswa perlu diarahkan terkait dengan fungsi masing-masing terutama bagi pengurus racana. Jadi dengan hadirnya pembina itu menjadi tempat bagi para anggota pramuka untuk berkoordinasi, untuk mencari solusi arahan terkait dengan kepramukaan yang ada di suatu institusi atau kampus.</p>
<p>b. Bagaimana rencana strategi kakak untuk mencapai tujuan tersebut ?</p>		<p>KGD : Membangun kerja sama yang baik bersama dengan Pembina lainnya, menyusun perencanaan sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama Islam dan Dasa Dharma Pramuka.</p> <p>PS : kalau terkait dengan karakter yang pertama itu harus ada pembinaan karakter, kegiatan pelatihan-pelatihan, kegiatan yang dilakukan oleh anak pramuka itu khusus untuk meningkatkan karakter mereka, kemudian dari pembina kita juga harus memperlihatkan karakter yang bagus, supaya adek-adek di Pramuka bisa lihat bahwa ternyata karakter itu tidak hanya diucapkan saja tetapi memang harus ditunjukkan dalam bentuk sikap dan Prilaku.</p> <p>PP : Tentu disetiap awal kepengurusan khususnya ketika dibentuk pengurus baru pembina maupun unsur pengurus racana perlu adanya pertemuan untuk, yang pertama saling mengenal. Diawal kepengurusan harusnya menghadirkan pembina, mabihari, mabigus itu suatu langkah yang sangat efektif untuk memaksimalkan peran masing-masing. Kemudian yang kedua adalah kita menyamakan visi dan misi dalam artian setiap anggota pramuka saling memahami visi dan misi tersebut.</p>	

2	Pengorganisasian	a. Bagaimana cara pembagian tugas pembina ?	<p>KGD : Dalam hal pembagian tugas saya percayakan penuh kepada pembantu pembina kepada teman teman pembina yang lainnya namun setiap apa yang mereka lakukan selalu kordinasi kepada pembina putra maupun putri untuk mengambil langkah dari apa yang menjadi program mereka nah untuk kegiatan pembinaan tentu ada Best Job yang kita lakukan ada pembagian job dalam hal pelatihan dan pembinaan kaderisasi kepada warga racana karena tidak semua apa yang bisa kita lakukan dalam program itu hanya satu pembina saja tetapi akan terlaksana jika kita memberikan kepercayaan kepada pembina-pembina lainnya, namun secara keseluruhan, secara penuh bahwa setiap apa yang dilakukan oleh pembina selalu dikordinasikan oleh pembina-pembina lainnya untuk disepakati dan dilaksanakan secara bersama</p>
		b. Apa tugas utama kakak sebagai pembina ?	<p>KGD : Mengarahkan dan membina peserta didik bagaimana mengikuti nilai nilai ajaran agama kita terutama pada Dasa Dharmanya harus dimengerti dan diamalkan dalam kepramukaan</p> <p>PS : Membimbing dan mengarahkan peserta didik serta berkoordinasi bersama pembina lainnya.</p>
3	Pengerakan/ pelaksanaan	a. Strategi apa yang kakak lakukan untuk mencapai visi misi dan tujuan Pramuka IAIN Palopo ?	<p>KGD : Banyak melakukan sharing dan menerapkan manajemen dalam segala hal dan berpedoman pada nilai-nilai ajaran agama dan Dasa Dharma</p> <p>PS : Koordinasi dengan sesama pembina, karena kegiatan yang dilakukan tentu tidak hanya sekedar apa yang ada dikepala kita satu orang pembina tetapi semuanya harus dimusyawarahkan. Jadi apapun itu kegiatan yang dilakukan tentu harus dibicarakan bersama dengan unsur-unsur pembina maupun dengan semua anggota yang lain.</p>

	<p>b. Langkah apa yang kakak lakukan untuk membuat Peserta didik fokus organisasi dan juga fokus kuliah ?</p>	<p>KGD : <i>Komitmen, konsisten itu saya pakai, dan memang saya kadang tegas dalam suatu hal yang memang harus saya tegasi ada juga hal hal yang anda saya kasi peluang untuk melakukan sendiri, karena anda sudah dewasa tinggal bagaimana kita mengawasi dan mengevaluasi. Menjadi pembina saya itu menganggap jadi orangtua, saya tidak pernah menganggap bahwa saya hanya pembina saja. Sehingga rasa kepedulian kepada warga itu layaknya orang tua kepada anaknya</i></p> <p>PS : <i>kalau misalnya ada yang seperti itu, yang pertama tentu kita harus memanggil yang bersangkutan, karena tidak benar ketika misalnya dua sisi itu terjadi kenapa karena idealnyakan mahasiswa itu ya harus aktif akademiknya harus bagus juga organisasinya supaya berimbang, artinya bukan berikan 50% untuk organisasinya 50% untuk akademik, tetapi berikan 100% untuk akademikmu dan berikan 100% untuk organisasimu, jadi tidak bole ada yang lebih ada yang kurang, dan pintu utama untuk menjadi orang aktifis itu akademisi jadi ketika kamu sudah menjadi akademisi kamu harus bersungguh-sungguh untuk jadi akademisi sejati, kemudian kamu juga memilih menjadi aktifis juga kamu harus bersungguh sungguh disitu. Anak Pramuka seperti itu jadi kalau jadi anak pramuka, aktif di Pramuka aktif juga di kuliah. Jadi memang harus ada komunikasi dengan yang bersangkutan.</i></p> <p>PP : <i>Ini penting ini, Ini kasuistik jadi ada beberapa mahasiswa itu tidak mampu manage waktu. Dimana waktu untuk berorganisasi tidak seimbang dengan waktu dia untuk belajar. Padahal satu hal yang harus disadari oleh mahasiswa itu bahwa tugas pokok mereka adalah belajar atau dalam hal ini kuliah, sehingga tetap menjadi prioritasnya itu tentang akademiknya, kemudian yang kedua dia mampu, mampu mengatur waktunya juga konsentrasinya terkait dengan organisasi, sehingga meskipun dia misalnya jadi pengurus tetapi dia tetap juga mempertahankan akademiknya, seperti pewawancara ini nah dua-duanya aktif, akademiknya juga bagus kepramukaannya juga sukses karena berhasil menjadi pengurus inti. Satu hal yang selalu kita ingat bahwa tugas utama kita sebagai mahasiswa adalah kuliah, jadi kalau ada mahasiswa yang sukses diorganisasi tetapi tidak di akademik berarti kuncinya hanya satu mereka tidak bisa mengatur waktunya.</i></p>
--	---	--

		c. Bagaimana upaya kakak dalam membangun kerja sama yang baik dengan pembina lainnya ?	<p>KGD : Saya banyak melakukan sharing, meskipun saya adalah senior dalam pembina pramuka IAIN Palopo namun saya tidak memasang dada atau egois dalam hal mengambil keputusan, tapi saya selalu mengkordinasikan atau mengkuminasikan dengan pembina-pembina yang lainnya jika itu merupakan suatu kesepakatan maka saya akan menjadikan sebuah kesepakatan untuk dilaksanakan seperti itu</p> <p>PP : Tentu namanya kerja sama satu kuncinya itu komunikasi yang efektif, membangun komunikasi yang efektif, kemudian saling menghargai dan menyamakan visi dan misi.</p>
4	Pengontrolan/ evaluasi	a. Bagaimana cara kakak untuk mengetahui apakah strategi yang dilakukan dapat menunjang tercapainya visi misi dan tujuan ?	<p>KGD : Tentunya melakukan evaluasi terhadap apa apa yang sudah dilakukan</p> <p>PS : melakukan evaluas, Pertemuan, sebenarnya kuncinya adalah komunikasi, komunikasi bisa dalam bentuk tatap muka, bisa dalam bentuk komunikasi online, bisa dalam bentuk pertemuan untuk semua warga dengan pembina kita laksanakan evaluasi kemudian untuk merefeksi apa yang sudah dilakukan apakah sudah tercapai atau tidak, kalau belum tercapai kita periksa dimana bagian yang belum tercapai apa kendalanya, nah kalau dia sudah tercapai ini harus dipertahankan atau perlu untuk ditingkatkan kalau memang ini sudah bagus</p> <p>PP : Evaluasi itu dilakukan karena tujuan dari manajemen itu jelas, perlu kita duduk bersama menyatukan visi dan misi, sehingga pandangan kita sesama pembina itu sama, meskipun ada perbedaan bisa didiskusikan, kalau tidak bisa diselsesaikan dalam internal pembina atasan lagi yang menengahi.</p>
		b. Bagaimana cara kakak memastikan peserta didik sudah aktif di Organisasi dan di Perkuliahan ?	<p>KGD : Mengevaluasi keaktifan warga, biasanya hal ini juga dilakukan oleh Pemangku Adat Racana sehingga hasil dari evaluasi tersebut diberikan kepada Pembina untuk dipantau kembali</p> <p>PS : melakukan evaluasi</p> <p>PP : melakukan evaluasi, duduk bersama, menyatukan visi dan misi.</p>
		c. Bagaimana cara kakak memastikan strategi pembinaan kakak sesuai dengan karakter Peserta didik ?	<p>KGD : Kegiatan-tan atau program-program yang dilakukan dalam pembinaan di IAIN Palopo khususnya untuk kepramukaan itu dievaluasi setiap tahunnya, bahkan disetiap semester kita melakukan evaluasi apakah kegiatan ini bermanfaat untuk warga racana atau tidak,</p> <p>PP : kita mengenali, saling mengenal. Karena terkadang ada pembina itu mengalami kesulitan bagaimana sebenarnya watak atau karakter peserta didik. Kemudian yang kedua adalah dengan memahami karakter itu kita tentu bisa memberikan perlakuan yang sesuai.</p>

	<p>d. Apabila strategi pembinaan yang kakak lakukan belum sesuai dengan karakter dan kebutuhan Peserta didik, maka apa yang akan kakak lakukan ?</p>	<p>KGD : <i>Melakukan evaluasi untuk mengetahui apakah kegiatan ini bermanfaat untuk institusi atau tidak nah apakah kegiatan yang kita mau lakukan atau program yang mau kita lakukan ini cocok untuk kegiatan pengembangan kepramukaan atau tidak. Sehingga untuk mengetahui apakah itu sudah di lakukan sesuai dengan kebutuhan maka selalu diadakan evaluasi-evaluasi.</i></p> <p>PP : <i>Menyesuaikan Pembinaan dengan karakter peserta didik.</i></p>
--	--	---



Pedoman Wawancara

1. Identitas wawancara

- d. Informan : Pembina Putri Pramuka IAIN Palopo
 Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I. (Ketua Gugus Depan) **KGD**
 Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd. (Pembina Satuan) **PS**
 Husnaini, S.Pd., M.Pd. (Pembantu Pembina) **PP**
- Hari/Tanggal : Jum'at/11 Maret 2022
 Rabu/ 30 Maret 2022
 Sabtu/ 09 April 2022

2. Rumusan masalah

Apa faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan fungsi manajemen dalam pembinaan Pramuka IAIN Palopo ?

3. Aspek yang ditanyakan

- Faktor pendukung
- Faktor penghambat

4. Uraian pedoman wawancara

No	Aspek	Butir Pertanyaan	Jawaban
1	Faktor pendukung	a. Apa faktor pendukung bagi kakak membuat perencanaan tujuan dan strategi pembinaan ?	KGD : Adanya sara dan Prasarana yang mendukung serta dukungan dari pihak kampus. PS : Yang pertama SDM itu sangat penting, karena tanpa SDM kegiatan itu tidak terlaksana ,kemudian Sarana Prasarana.
b. Apa faktor pendukung yang memudahkan pembina dalam pembagian tugas ?		PS : wadah komunikasi, seperti wa group, ada ruang yang disediakan untuk bertemu dan berbincang-bincang	
c. Hal apa yang memudahkan kakak dalam menjalankan program yang sudah direncanakan ?		KGD : Adanya sara dan Prasarana yang mendukung serta dukungan dari pihak kampus. PS : Yang pertama SDM itu sangat penting, karena tanpa SDM kegiatan itu tidak terlaksana, kemudian Sarana Prasarana.	
d. Hal apa yang memudahkan kakak dalam menerapkan strategi kakak dalam mencapai visi misi dan tujuan ?		KGD : Yang menjadi faktor pendukung karena kami selalu saling kordinasi dengan baik kami selalu saling bekerja sama dan mendapat dukungan penuh dari pimpinan perguruan tinggi sehingga itulah yang menjadi faktor pendukung dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada ditata kelola atau perencanaan dan pembinaan dalam Pramuka IAIN Palopo	

		e. Faktor apa yang menghambat kakak dalam mengevaluasi pencapaian tujuan pembinaan Pramuka IAIN Palopo ?	PP : Mengetahui apa yang menjadi tujuan pembinaan, kemudian yang kedua sudah dilakukan proses
2	Faktor penghambat	a. Apa faktor penghambat bagi kakak membuat perencanaan tujuan dan strategi pembinaan ?	PS : Sebenarnya faktor pendukung bisa juga jadi faktor penghambat seperti halnya SDM apabila SDM nya tidak bekerja dengan maksimal maka akan menghambat juga. PP : Konsep dari pembinaan pembina itu diberikan didalam racana itu dibentuk suatu dokumen yang jelas, sehingga setiap pembina atau pengurus baru itu tau apa yang menjadi tugasnya.
b. Apa faktor penghambat yang memudahkan pembina dalam pembagian tugas ?		KGD : kesulitan menyambung komunikasi bersama dengan pembina lainnya. PS : miss komunikasi PP : nah ini yang menjadi persoalan karena, terkadang kita dihadapkan oleh suatu kondisi yaitu kesibukan. Tidak efektifnya komunikasi ketika salah seorang sibuk.	
c. Hal apa yang menghambat kakak dalam menjalankan program yang sudah direncanakan ?		Perbedaan Pendapat	
d. Hal apa yang menghambat kakak dalam menerapkan strategi kakak dalam mencapai visi misi dan tujuan ?		PP : Harusnya ada mentoring, pertemuan atau diskusi	
e. Apa yang menghambat kakak dalam menerapkan strategi pembinaan kepada Peserta didik Pramuka IAIN Paloapo ?		KGD : kondisi sekarang yang masih ditengah pandemi covid-19 yang mengharuskan beberapa kegiatan dilaksanakan secara online.	
f. Faktor apa yang menghambat kakak dalam mengevaluasi pencapaian tujuan pembinaan Pramuka IAIN Palopo ?		Tidak ada	

Lampiran 7. Data diri Informan

1. Nama : Dr. Muhaemin, M.A.
Alamat : Jl. Cengkeh
Jabatan di Pramuka : Ketua Harian/ MABIHARI
Jabatan di Kampus : Wakil Rektor 3 Bidang Kemahasiswaan dan kerjasama



2. Nama : Abu Bakar, S.Pd.I., M.Pd.
Alamat : Jl. Agatis
Jabatan di Pramuka : Ketua Gugus Depan Putra
Jabatan di Kampus : Staf Perpustakaan



3. Nama : Inal, S.Pd., M.Pd.
Alamat : Sungai Preman
Jabatan di Pramuka : Pembina Satuan Putra
Jabatan di Kampus : Asisten Pribadi Wakil Rektor 3



4. Nama : Tasdin Tahrim, S.Pd. M.Pd.
Alamat : Perumahan Regenci
Jabatan di Pramuka : Pembantu Pembina Putra
Jabatan di Kampus : Dosen



5. Nama : Dirham Muing
Alamat : Jl. Bitti (Lemo-lemo)
Jabatan di Pramuka : Ketua Dewan Racana Putra 2022
Prodi : KPI



6. Nama : Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.
Alamat : Jl. Cempaka
Jabatan di Pramuka : Ketua Gugus Depan Putri
Jabatan di Kampus : Wakil Dekan 3



7. Nama : Nur Rahma, S.Pd.I.,M.Pd.
Alamat : Binturu
Jabatan di Pramuka : Pembina Satuan Putri
Jabatan di Kampus : Ketua Prodi PIAUD



8. Nama : Husnaini, S.Pd.,M.Pd.
Alamat : Jl. Sungai Andili
Jabatan di Pramuka : Pembantu Pembina Putri
Jabatan di Kampus : Dosen Bahasa Inggris



9. Nama : Imma Alimah
Alamat : Jl. Sungai Andili
Jabatan di Pramuka : Ketua Dewan Putri 2022
Prodi : PGMI



10. Nama : Eva Damayanti
Alamat : Jl. Domba
Jabatan di Pramuka : Dewan Kehormatan
Prodi : EKIS

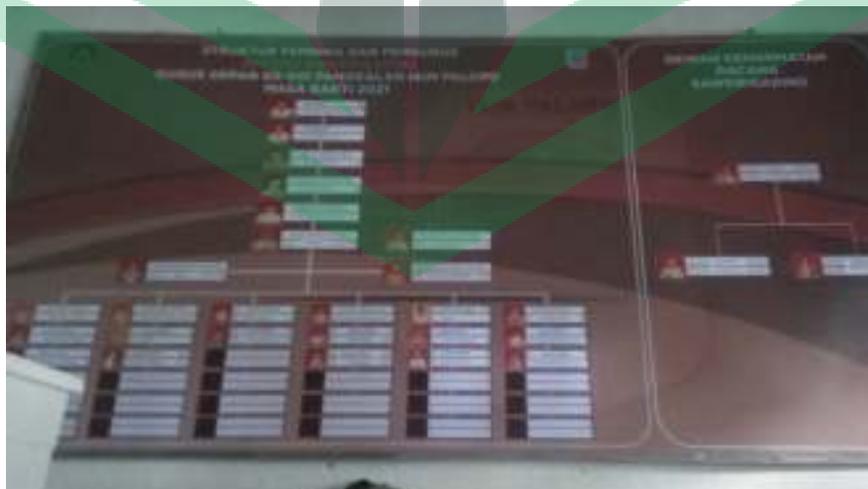


Lampiran 8. Hasil Dokumentasi

(Sekret Pramuka IAIN Palopo, *Dokumentasi 10 Maret 2022*)



(Struktur Organisasi Pramuka IAIN Palopo, *Dokumentasi 10 Maret 2022*)



Visi Misi Pramuka IAIN Palopo



Aturan Peserta didik Pramuka IAIN Palopo



Observasi di Sekret Pramuka IAIN Palopo, mengamati visi misi, struktur organisasi dan aturan peserta didik Pramuka IAIN Palopo *Dokumentasi 10 Maret 2022*



Observasi tentang hubungan antar Peserta didik dan hubungan Peserta didik dengan pembina, peneliti memberikan beberapa pernyataan kepada peserta didik untuk ditanggapi, *Dokumentasi 10 Maret 2022*



Observasi tentang hubungan antar Peserta didik dalam mengikuti kegiatan, *Dokumentasi 10 Maret 2022*



Wawancara dengan Ketua GUDEP Putra yang bernama Abu Bakar, S.Pd.I., M.Pd.
dilakukan di Perpustakaan lantai tiga, *Dokumentasi 28 Maret 2022*



Wawancara dengan Pembina satuan putra yang bernama Inal, S.Pd., M.Pd. dilakukan di
Ruangan Wakil Rektor III, *Dokumentasi 16 Maret 2022*



Wawancara dengan Pembantu Pembina Putra yang bernama Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. di
kediannya, *Dokumentasi 15 Maret 2022*



Wawancara dengan Ketua Gugus Depan 09.002 Pramuka IAIN Palopo yang bernama Dra.Hj. Nursyamsi, M.Pd.I. dilakukan di Ruangannya, *Dokumentasi 11 Maret 2022*



Wawancara dengan Pembina satuan putri yang bernama Nur Rahmah, S.Pd.I., M Pd. di Ruangannya, *Dokumentasi 30 Maret 2022*



Wawancara dengan Pembantu Pembina Putri yang bernama Husnaini, S.Pd., M Pd. di Rumahnya, *Dokumentasi 09 April 2022*



RIWAYAT HIDUP



Asma Yanti, lahir di Kalaena, pada tanggal 08 Juli 2000, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dan merupakan buah kasih sayang dari Ambo Assa dan Halimah. Adapun pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis yaitu dimulai dari Pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Binaan PGRI Kalena kiri dan dinyatakan tamat pada tahun 2006. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SDN 152 Kalaena krir II dan dinyatakan tamat pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Kalaena dan dinyatakan tamat pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan lagi pendidikannya di SMK Neco Jaya Palopo dan dinyatakan tamat pada tahun 2018.

Akhirnya pada tahun 2018 penulis tidak pernah mengira bahwa akan melanjutkan pendidikan sampai ke jenjang perguruan tinggi. Penulis memilih untuk melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dengan mengambil program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Selama berstatus sebagai mahasiswa, penulis tidak hanya bergelut di Perkuliahan, penulis juga mengikuti organisasi sebagai wadah untuk belajar memperoleh pengalaman dan menjalin relasi, adapun organisasi yang di ikuti yaitu Pramuka dan telah menjabat sebagai berikut:

1. Anggota bidang keilmuan Racana Simpursiang Pramuka IAIN Palopo tahun 2020
2. Pemangku Adar Racana Simpursiang Pramuka IAIN Palopo pada tahun 2021

Selain itu, *Alhamdulillah* selama kuliah penulis juga aktif mengikuti kegiatan luar daerah yakni sebagai berikut:

1. Kemah Pandega se Sul-Sel di Goa tahun 2019
2. Perkemahan Wirakarya Nasional di Palembang tahun 2021

Setelah penulis menyelesaikan tugas Kuliah Kerja Nyata Penulis memutuskan untuk menerima pernikahan bersama dengan pria bernama Risaldi, S.E. bersamaan dengan itu penulis bukan lagi anggota Pramuka IAIN Palopo.

Pada akhirnya penulis membuat tugas akhir Skripsi untuk menyelesaikan pendidikan di Bangku perkuliahan dengan judul Skripsi "*Implementasi Fungsi Manajemen dalam Pembinaan Pramuka IAIN Palopo*". Penulis berharap dapat melanjutkan pendidikan ke Jenjang selanjutnya dan meraih cita-cita yang diinginkan, Aamiin. Demikian riwayat hidup penulis.